dfensor

REVISTA DE DERECHOS HUMANOS - AGOSTO DE 2010

COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL DISTRITO FEDERAL

08

Deterioro de los derechos humanos laborales en México



El futuro de México: casi puro empleo chatarra
ANTIMIO CRUZ

La violación de los derechos humanos laborales en el Distrito Federal. Población indígena
ANGÉLICA GAY ARELLANO Y SALOMÉ ALMARAZ

Número 8, año VIII, agosto de 2010

Organo oficial de difusión de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal



DIRECTORIO

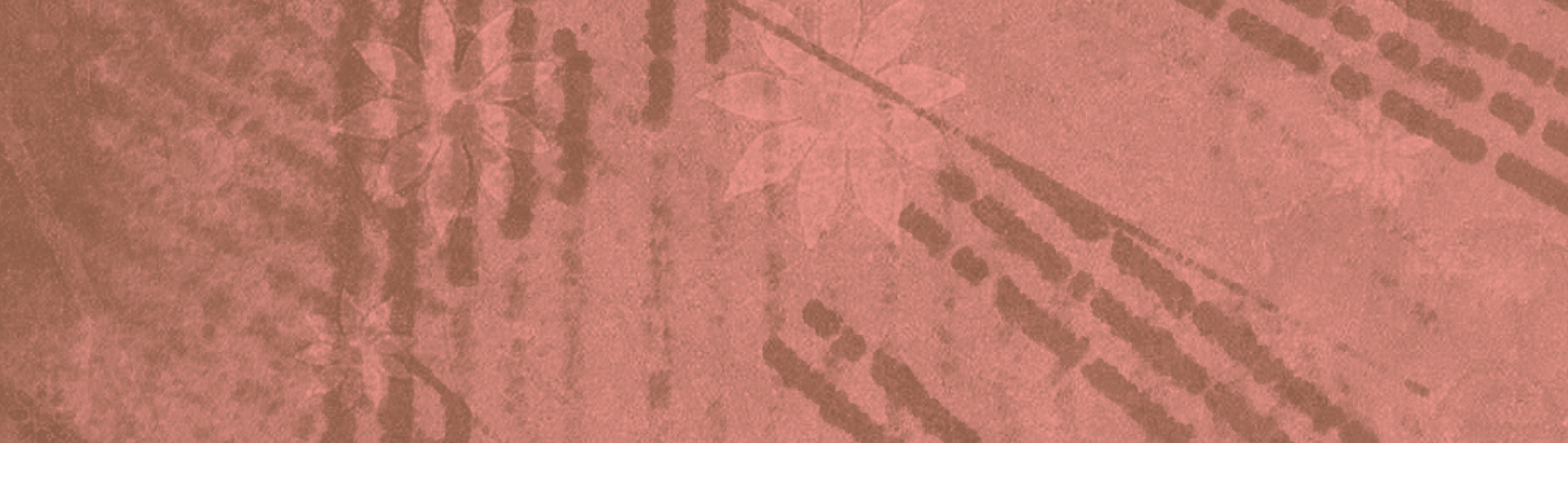
Órgano oficial de difusión mensual de la CDHDF número 8, año VIII, agosto de 2010. Número de reserva otorgada por el Instituto Nacional del Derecho de Autor de la Secretaría de Educación Pública: 04-2003-112814201500-102. Número de Certificado de Licitud de Título: 12792 y número de Certificado de Licitud de Contenido: 10364, otorgados por la Comisión Calificadora de Publicaciones y Revistas Ilustradas de la Secretaría de Gobernación.

Publicación editada por la Secretaría de Vinculación con la Sociedad Civil de la CDHDF. Los artículos firmados que aparecen en esta edición son responsabilidad de las y los autores y los no firmados son de la autoría de la CDHDF. Impresión: Corporación Mexicana de Impresión, S. A. de C. V., General Victoriano Zepeda 22, col. Observatorio, del. Miguel Hidalgo, 11860 México, D. F. Suscripciones y distribución: Jacqueline Ortega Torres, tel.: 5229 5600, ext. 1604, av. Universidad 1449, col. Florida, pueblo de Axotla, del. Álvaro Obregón, 01030 México, D. F. Tiraje: 3 500 ejemplares. Impreso en México / *Printed in Mexico*. ISSN: 1665-8086.

CONTENIDO

EDITORIAL

opinión y **debate**



acciones CDHDF



Fotografía de portada: cortesía de la Organización Internacional de Trabajo.

REferencias



Cortesía © Organización Internacional del Trabajo / Fotógrafo Gianotti E.

EDITORIAL

Deterioro de los derechos humanos laborales en México

México atraviesa actualmente por una crisis económica que impacta negativamente en la seguridad humana de sus habitantes, limitando el pleno ejercicio de los derechos humanos fundamentales como la alimentación, la educación, la salud y la vivienda. Una de las consecuencias más graves tiene que ver con la violación del derecho al trabajo y demás derechos humanos laborales en el país causada por el desempleo, los trabajos con calidad exigua, los bajos salarios, la discriminación y la falta de justicia laboral, factores que ahondan el ya de por sí complejo entorno de pobreza y desigualdad social en el país.

Esta problemática afecta principalmente a los grupos en situación de vulnerabilidad y en edad laboral, como mujeres, adolescentes, personas adultas mayores, indígenas y migrantes, quienes se ven obligados a emplearse en trabajos inestables –que han llegado a situaciones de esclavitud– ante la carencia de trabajos decentes apegados a los principios y derechos humanos laborales fundamentales que garanticen un ingreso suficiente y equitativo por el trabajo desempeñado, prestaciones sociales e igualdad de oportunidades. Lamentablemente, en este complejo escenario se incluye a por lo menos 3 millones de niñas y niños que trabajan en México para afrontar las condiciones de pobreza en que se encuentran.

El reto de garantizar el derecho al trabajo y a los derechos humanos laborales en nuestro país exige la observancia y el cumplimiento absoluto de las normas nacionales e internacionales en la materia. México ha ratificado importantes instrumentos como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), que protege el derecho al trabajo, y una medida para cumplirlo es la capacitación laboral (artículo 6°); a gozar de condiciones de empleo y remuneración equitativas y satisfactorias para las y los trabajadores y sus familias (artículo 7°), a afiliarse a sindicatos y a la huelga (artículo 8°), y a la seguridad social (artículo 9°).

Si bien en México las comisiones de derechos humanos no tienen competencia para conocer de asuntos de índole laboral, el derecho al trabajo y los derechos laborales han sido establecidos como derechos humanos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ya que son garantías que fomentan una serie de oportunidades e ingresos; derechos, voz y reconocimiento; estabilidad familiar y desarrollo personal; además de justicia y equidad de género.

En este sentido, la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF) externa su gran preocupación por la situación nacional y local en la que se encuentran miles de trabajadoras y trabajadores y sus familias quienes, en medio de la crisis económica, han perdido sus fuentes de empleo o carecen de seguridad laboral, ya que esto imposibilita que alcancen una vida y un desarrollo dignos.

En este número de ***dfensor*** reiteramos el llamado a las autoridades competentes para que respeten, protejan, promuevan y garanticen, con base en los principios de igualdad y no discriminación, el derecho al trabajo y los derechos humanos laborales como estrategia eficaz para reducir la pobreza y la desigualdad e impulsar un desarrollo social y económico equitativo, inclusivo y sostenible en nuestra nación.



opinión

Cortesía © Organización Internacional del Trabajo / Fotógrafo Crozet M.



La violación de los derechos humanos laborales en el Distrito Federal. Población indígena

ANGÉLICA GAY ARELLANO Y SALOMÉ ALMARAZ*

El trabajo fue la principal bandera de lucha de muchas personas durante el siglo pasado, incluso antes de que se contara con la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Luego, se dio paso a la elaboración conceptual y normativa de los derechos laborales. Éstos no pueden desasociarse de la concepción integral de los derechos sociales porque son condición indispensable para el cumplimiento de otros derechos como la alimentación, la vivienda, la educación y la salud.

Ahora bien, el impacto de la economía en los derechos laborales se comprende si se observa desde una perspectiva global, y para retratar cómo se viven en una ciudad como la capital de México no se deben perder de vista los acontecimientos internacionales. Así, tejiendo lazos entre lo local y lo internacional, en este breve artículo relacionamos los efectos de la crisis económica con el ejercicio de los derechos laborales en la ciudad de México, haciendo énfasis en los diversos grupos que la habitan, y en particular en los pueblos indígenas, y partiendo de la óptica de los derechos humanos y del derecho a la no discriminación.

Derechos humanos laborales para los diversos grupos de población en la ciudad de México

Durante décadas las poblaciones de América Latina han vivido inmersas en una aparente estabilidad económica. El Estado mexicano le apostó al crecimiento económico y a la productividad como la mejor vía para generar empleos, y poco a poco fue delegando a terceros actores, principalmente a las empresas, sus obligaciones de respetar, promover, garantizar y proteger los derechos laborales.

* Investigadoras del Centro de Derechos Humanos Fray Francisco de Vitoria O. P., A. C.

Según datos de la ENOE, en el D. F. la tasa de desocupación aumentó entre 2009 y 2010 de 5.6 a 6.3%; la tasa de subocupación aumentó de 6 a 7.5% y la tasa de ocupación en el sector informal incrementó de 26.8 a 28.2 por ciento.

Con el advenimiento de la crisis financiera de 2008 "se puso en jaque" el ritmo del crecimiento económico. Los efectos han sido devastadores para todas aquellas personas ya de por sí en situación de pobreza. La gravedad de la situación se expresa en los últimos datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), que señalan que en el Distrito Federal la tasa de desocupación aumentó entre 2009 y 2010, de 5.6 a 6.3%. En el mismo periodo, la tasa de subocupación aumentó de 6 a 7.5% y la tasa de ocupación en el sector informal se incrementó de 26.8 a 28.2% (pese a la dificultad que implica su medición).[1]

Tales cifras enuncian claras violaciones a los derechos laborales, ya que no se garantiza ni el acceso a un empleo ni mucho menos seguridad social ni un ingreso suficiente para vivir con dignidad. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) menciona como uno de los impactos de la crisis el efecto desánimo,[2] es decir, aquellas personas que perdieron su empleo se han retirado del mercado laboral ante la imposibilidad de conseguir otro.

Por ello, hay que dimensionar los impactos de la crisis del empleo. No sólo se reflejan negativamente en los bolsillos de las familias, sino que los daños psicológicos y emocionales, individuales y colectivos, ponen en riesgo el desarrollo de las futuras generaciones. Además, en el presente los diversos grupos de población que componen la sociedad, entre ellos las personas indígenas, son excluidos y discriminados.

Los gobiernos han planteado resolver el problema en instancias de coordinación internacional. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) planteó contrarrestar las repercusiones de la crisis en el ámbito social colocando el concepto de *trabajo decente*[3] en el centro de las políticas públicas. Sin embargo, éstas no han podido solucionar el problema principal: la generación de empleos; y resultan asistencialistas, sobre todo para aquellos grupos en riesgo de perder contacto con el mercado de trabajo.

La ciudad de México es particularmente diversa si hablamos de grupos sociales. Al recorrer su enormidad, a partir del empleo, nos encontramos con: mujeres trabajadoras, niñas y niños explotados laboralmente, jóvenes sin oportunidades, adultos mayores empleados precariamente, trabajadores y trabajadoras sexuales sin seguridad social ni sanitaria, y migrantes indígenas lo hacen en el sector informal, entre muchas otras situaciones.

Toda esta población convive en situación de desventaja. Si algo caracteriza al Distrito Federal, desafortunadamente es la desigualdad y la discriminación en razón de la actividad. Entonces, el gobierno está obligado a atender estos casos de manera especial para garantizar su acceso a un empleo y revertir su particular situación de marginación.

1 Datos del primer trimestre de 2009 y primer trimestre de 2010. INEGI, "Indicadores estratégicos", México, INEGI, 2009, disponible en <www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/sistemas/enoe/ind_trim/default.asp>, página consultada el 15 de julio de 2010.

2 OCDE, *Perspectivas del empleo 2010 - ¿Dónde se sitúa México?*, disponible en <www.oecd.org/dataoecd/13/54/45604604.pdf>, página consultada el 15 de julio de 2010.

3 Término impulsado por la OIT, cuyo fin es encontrar el equilibrio entre el papel innovador y el productivo del mercado y las necesidades y aspiraciones de las personas, familias y comunidades. *Véase* OIT, *Para recuperarse de la crisis: un Pacto Mundial para el Empleo,* disponible en <www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2009/109B09_101_span.pdf>, página consultada el 28 de julio de 2010.

Poblaciones indígenas

La ciudad no es un espacio natural para los pueblos originarios. A partir de la crisis económica muchas familias indígenas que han visto agravada su situación económica, dejan sus comunidades atraídas por los centros urbanos, siempre buscando mejores condiciones de vida. Sin embargo, al llegar son discriminadas en todos los ámbitos, sobre todo en el laboral. Consigo traen una gran variedad de culturas, lenguas y cosmovisiones, pero debido al desconocimiento sobre este grupo frecuentemente se les estereotipa y estigmatiza por su origen étnico, aspecto físico o vestimenta, es decir, no se les respeta y se anulan sus derechos individuales y colectivos.

En el mercado laboral de la ciudad de México las personas indígenas sólo pueden colocarse en trabajos considerados "más sucios", peligrosos o degradantes, aunado a que no cuentan con protección legal o ésta es ineficaz, con lo que se les impide que se asuman como ciudadanas y ciudadanos plenos. Es uno de los grupos que sufre mayor discriminación en cuanto al ingreso, sobre todo las mujeres, ya que 44.6% recibe de uno a dos salarios mínimos al mes, mientras que en los hombres el porcentaje es de 52.1 por ciento.[4]

Pero dentro de los mismos pueblos indígenas existen grupos que por su condición de sexo y edad ven aún más violentados sus derechos laborales. Así, destaca la situación de las mujeres, los niños y las niñas, y las y los jóvenes. Los niños y niñas migrantes son obligados a abandonar la escuela para ayudar al ingreso familiar y terminan atrapados, al igual que sus familias, en redes de comercio informal. De ahí que sea muy común observar a niños y niñas indígenas en las esquinas o vagones del metro ofreciendo diversos productos.

Asimismo, entre los y las jóvenes de 12 a 14 años se registra un alto índice de deserción escolar debido a que por la necesidad de obtener un ingreso se incorporan a temprana edad en el mercado laboral.[5] Se desempeñan en trabajos donde se requiere una mano de obra poco calificada; en las mujeres destaca que 57% de las indígenas que residen en el Distrito Federal[6] laboran en el ámbito doméstico, mientras que los hombres lo hacen en el sector de la construcción y otros se dedican al comercio en la vía pública.[7]

Las mujeres indígenas son consideradas las "encargadas del hogar" y tienen como única opción emplearse en el trabajo doméstico, desde ahí comienza su marginación con sobrenombres que van desde las *chachas*, *sirvientas*, *marías*, *criadas*, enfrentando así la desvalorización de su labor. Por lo mismo, el trato hacia las empleadas del hogar no resulta muy digno, lo que se refleja en inseguridad y falta de protección legal, pese a que la Ley Federal del Trabajo en su capítulo XIII habla sobre el trabajo doméstico. Muchas de ellas no cuentan con contrato escrito, mucho menos seguro social o jornadas laborales justas (más de ocho horas). Su vida laboral transcurre sin salarios justos y sin fondo de jubilación.[8]

4 Centro de Derechos Humanos Fray Francisco de Vitoria O. P., A., C. y Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, *Diagnóstico sobre la situación de los derechos humanos de los pueblos indígenas en la ciudad de México 2000-2004,* México, CDHFV / CDHDF, 2006, p. 77.

5 CDHDF, *Informe especial sobre los derechos de las comunidades indígenas residentes en la ciudad de México 2006-2007,* México, CDHDF, 2007, p. 32, disponible en <http://directorio.cdhdf.org.mx/informes/informe_indigenas.pdf>, página consultada el 28 de julio de 2010.

6 *Ibidem* , p. 79.

7 CDHFV, *Informe sobre la situación de los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales en el Distrito Federal, 2008*, México, Programa de Coinversión del Gobierno del Distrito Federal / CDHFV, 2008, pp. 187-188.

8 Ana Luisa Nerio, Angélica Gay y Salomé Almaraz, *Las trabajadoras del hogar y sus derechos*, México, CDHFV, 12 de abril de 2010, disponible en <www.derechoshumanos.org.mx/modules.php?name=News&file=print&sid=1109>, página consultada el 28 de julio de 2010.

La discriminación en el mercado laboral de la ciudad de México coloca a las personas indígenas en los trabajos más peligrosos o degradantes y sin protección legal, lo que les impide asumirse como ciudadanas y ciudadanos con derechos humanos plenos.

Conclusión

Los grupos en situación de discriminación en la ciudad de México ya se encontraban en situación de desventaja desde antes de la crisis, pues históricamente el cumplimiento de sus derechos laborales ya les planteaba obstáculos de todo tipo: sociales, institucionales y estructurales. Los impactos de la crisis vinieron a ahondar su condición de pobreza, desigualdad y discriminación.

El trabajo como un derecho humano debiera ser un medio de realización individual y colectiva. El paradigma de productividad y crecimiento económico ya ha demostrado ir en dirección contraria a la dignidad de las personas. Así que se requiere una reorientación de las políticas públicas de tal forma que se basen en una "competitividad auténtica" que, en lugar de promover la exclusión, bajos salarios y sobreexplotación, potencie mayores capacidades humanas con mejor inserción productiva de la diversidad de grupos que componen la sociedad. Éste es un enorme desafío que queda para el gobierno. Y en el caso de los pueblos indígenas se interrelacionan, además, otras violaciones como la de su derecho a no migrar y a sus derechos culturales.



Cortesía © Organización Internacional del Trabajo / Fotógrafo Maillard J.

Derecho al trabajo y derechos humanos laborales de los pueblos y las comunidades indígenas**

Estrategia

Proteger a las personas indígenas de ser sometidas a condiciones discriminatorias de trabajo que afecten, entre otras cosas, al empleo o salario[1] y en particular a la igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor.

Líneas de acción

[…]

1874. Realizar un diagnóstico para establecer las necesidades y problemáticas relacionadas con el cumplimiento del derecho al trabajo de las personas indígenas, para que la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo (STyFE) pueda planear acciones específicas.

Responsable: Dirección General de Trabajo y Previsión de la STyFE
Plazo: corto plazo

[…]

1878. Realizar acciones de reordenamiento en el tema de comercio ambulante, por medio de la construcción de plazas indígenas en las que participen las delegaciones del Distrito Federal a través de sus programas para fomentar actividades comerciales y vincularlas con las que fueron propuestas en la línea de acción 1870.

Responsable: Subsecretaría de Programas Delegacionales y Reordenamiento de la Vía Pública de la Secretaría de Gobierno del Distrito Federal (SGDF)
Corresponsables: Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades (Sederec) y delegaciones del Distrito Federal
Plazo: corto plazo

[…]

1880. Desarrollar programas para fomentar la economía indígena sustentable, de rehabilitación de la economía rural y los oficios tradicionales en pueblos, comunidades y barrios, considerando también en este rubro los créditos para las mujeres indígenas contemplados en la línea de acción 1831.

Responsables: Dirección General de Equidad para los Pueblos Indígenas y Comunidades Étnicas de la Sederec y Dirección General de Asuntos Agrarios de la SGDF
Corresponsable: Secretaría de Desarrollo Económico (Sedeco)
Plazos: corto plazo (elaboración) y permanente (implementación)

Estrategia

Garantizar el respeto y la protección de los derechos laborales de las mujeres indígenas y la igualdad de oportunidades de empleo entre hombres y mujeres.[2]

Líneas de acción

[…]

1883. Implementar métodos de supervisión y de aplicación de sanciones a las y los empleadores que violen los derechos laborales

** Información tomada del capítulo 24, Derechos de los pueblos y comunidades indígenas, del *Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal*, México, Comité Coordinador para la Elaboración del Diagnóstico y Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal, 2009, *véase* el documento completo en <www.cdhdf.org.mx/index.php?id=informesprograma>, página consultada el 16 de julio de 2010.

1 Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas, artículo 17, numeral 3.

2 OIT, Convenio núm. 169 sobre los pueblos indígenas y tribales en países independientes, artículo 20, numeral 3, inciso d.

de las trabajadoras, especialmente cuando se trate de trabajadoras de origen indígena.

Responsable: Dirección General de Trabajo y Previsión de la STyFE
Corresponsables: Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal (PDTDF), Sederec e Instituto de las Mujeres del Distrito Federal (Inmujeres-DF)
Plazos: corto plazo (implementación) y permanente (supervisión y aplicación de sanciones)

1884. Poner en marcha censos o conteos para obtener información estadística sobre la cantidad, la distribución étnica, la procedencia y las edades de las trabajadoras domésticas de origen indígena y sobre las condiciones de trabajo de las mujeres indígenas en el sector doméstico, con el fin de obtener indicadores.

Responsable: Dirección de Estadísticas del Trabajo de la STyFE
Corresponsables: Sederec e Inmujeres-DF
Plazo: mediano plazo

1885. Diseñar e implementar campañas de concientización sobre los derechos laborales de las trabajadoras domésticas indígenas en las zonas donde se haya detectado el mayor número de éstas.

Responsable: Dirección General de Trabajo y Previsión de la STyFE
Corresponsables: Sederec, CDHDF e Inmujeres-DF
Plazos: corto plazo (diseño) y permanente (implementación)

Estrategia

En consulta y cooperación con los pueblos indígenas, tomar medidas específicas para proteger a las y los niños indígenas "contra la explotación y contra todo trabajo que pueda resultar peligroso o interferir en la educación de los niños, o que pueda ser perjudicial para la salud o desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social, teniendo en cuenta la importancia de la educación para el pleno ejercicio de sus derechos".[3]

Líneas de acción

1886. Realizar una consulta entre los pueblos y comunidades indígenas en el Distrito Federal para identificar acciones adicionales a las planteadas en este rubro y valorar su conveniencia.

Responsable: Dirección General de Equidad para los Pueblos Indígenas y Comunidades Étnicas de la Sederec
Plazo: corto plazo

1887. Coordinar acciones entre la STyFE y la Secretaría de Educación (SE) para impulsar que las y los niños dejen de trabajar y continúen con sus estudios aplicando las acciones descritas en las actividades 1897 a 1904 en materia de promoción y apoyos para la educación de estudiantes indígenas.

Responsables: Titular de la STyFE y titular de la SE
Corresponsable: Sederec
Plazo: corto plazo

1888. Realizar acciones de supervisión policial que, sin llegar a ser de tipo persecutorio, sirvan para asegurar que en los casos de trabajo infantil que se conozcan no exista una situación de explotación. En caso de detectarse un posible ilícito como la esclavitud o la prostitución, remitir la información correspondiente a la Agencia Especializada para Personas Indígenas de la Procuraduría capitalina para su investigación.

Responsable: Policía Judicial de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal
Corresponsables: STyFE y Sederec
Plazo: corto plazo

3 Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas, artículo 17, numeral 2; OIT, Convenio núm. 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo; y OIT, Convenio núm. 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, artículo 3º.

Vulnerabilidad de las y los trabajadores migrantes en México desde la perspectiva de los derechos humanos

RITA MARCELA ROBLES BENÍTEZ, ALDO REYES RIVERA Y FEDERICO VERA PÉREZ*

Después de las crisis de los años setenta el mundo del trabajo se ha venido transformando con las medidas de flexibilización y precarización del mercado laboral que han marcado una nueva tendencia de trabajos inestables, con baja remuneración y al margen de los estándares mínimos de la ya casi desconocida idea de un trabajo decente. De manera contradictoria, más allá de marginar, este nuevo esquema se vuelve incluyente de un gran número de trabajadores que están dispuestos a flexibilizar sus expectativas laborales con el fin de poder acceder al mercado laboral. Así, el perfil del trabajador migrante se vuelve el idóneo por aceptar puestos de trabajo precario en la medida que los lugares de origen no están garantizando siquiera el acceso a una fuente de empleo.

En este sentido, aunque con las limitaciones propias de la generalidad estadística, las cifras del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) son claras: de 59.49% de la población económicamente activa, 94.87% se encuentra ocupada, la mayor parte en el sector servicios (36.23%); de esta población 9.1% se encuentra subocupada, es decir, se encuentra disponible para trabajar más horas de las que su ocupación actual le permite, mientras que 5.26% de la población económicamente activa se encuentra desocupada.

El deterioro constante del poder adquisitivo del salario por el incremento en los costos de la canasta básica y el bajo incremento salarial, han permitido que la pobreza alimentaria sea una constante en el país; de 2006 a 2008 el número de las personas en pobreza alimentaria se incrementó de 13.8 a 18.2% del total de la población del país.[1]

* Miembros fundadores del Centro de Investigación y Promoción Social, A. C. (Ciprosoc), organización de la sociedad civil miembro del Espacio DESC - capítulo mexicano de la Plataforma Interamericana de Derechos Humanos Democracia y Desarrollo (PIDHDD). El Ciprosoc es actual coordinador del Grupo de Trabajo sobre Migración de la PIDHDD.

1 "La pobreza extrema en México" en *El Economista*, México, 5 de marzo de 2010.

En este contexto de falta de empleo, de salarios justos y de acceso a la seguridad social, la población ve negada la posibilidad de que se garantice el disfrute de sus derechos humanos. Pero en particular los trabajadores migrantes, en cualquiera de sus modalidades, son uno de los grupos impactados de forma más severa en cuanto a tener acceso a los derechos laborales.

Quién es la y el trabajador migrante

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Convenio núm. 143 sobre trabajadores migrantes señala que se entiende por trabajador migrante a toda persona que emigra o que ha emigrado de un país a otro para ocupar un empleo que no sea por cuenta propia; incluye también a toda persona admitida regularmente como trabajador migrante.

Esta definición sólo considera a los trabajadores migrantes que entran de manera documentada a otro país para ocupar un empleo, dejando fuera del concepto a los miles de trabajadores que ingresan de manera indocumentada en busca de un trabajo. No obstante, esta situación no debiera ser considerada como un pretexto para negar la protección de sus derechos humanos a estos trabajadores; justo éste es el reto que enfrentan hoy los marcos jurídicos nacionales e internacionales, en el sentido de que los gobiernos deben comprometerse a garantizar los derechos humanos de las y los trabajadores migrantes sin importar su condición de ingreso a un país determinado pues, como se ha señalado, una de las características de los derechos humanos es que son universales, imprescriptibles e irrenunciables, por lo cual la falta de una definición de trabajador migrante que entra a un país de manera "irregular" no debe tomarse como justificación para la inobservancia y el no respeto de sus derechos humanos.

En México las condiciones de trabajo de las y los trabajadores migrantes son deplorables, registrándose año tras año un grave aumento en la violación a sus derechos humanos laborales. Las principales violaciones que se registran en contra de sus derechos están relacionadas con la inestabilidad en el empleo, bajos salarios, condiciones de trabajo que se traducen en extenuantes jornadas, condiciones insalubres y riesgosas tanto en las actividades que realizan como en los lugares donde se albergan, carencia de seguridad social y por consiguiente de acceso al derecho a la salud, mala calidad de la alimentación y desnutrición, y falta de acceso a los servicios educativos.

De forma general los derechos humanos son todo lo que necesitamos para vivir de manera digna, es decir, todo lo que las personas y los colectivos requieren para desarrollarse plenamente, como una buena alimentación, educación, salud, trabajo, salario suficiente, un medio ambiente sano, respeto a la integridad física y psicológica, libertad de expresión, de asociación, de religión y de tránsito, entre otros derechos.

Todos éstos son universales, imprescriptibles, inalienables, integrales e interdependientes, por lo que el desconocimiento o violación a uno de ellos implica la violación

Los marcos jurídicos nacionales e internacionales hoy enfrentan el reto de garantizar los derechos humanos de las y los trabajadores migrantes independientemente de su condición migratoria.

a otros más. El Estado tiene una serie de obligaciones para que los derechos humanos sean garantizados, cumplidos y respetados.

Derechos humanos laborales

Los derechos humanos laborales se encuentran dentro del conjunto de derechos económicos, sociales y culturales (DESC). Su reconocimiento comienza con las demandas obreras y las ideas socialistas del siglo XIX derivadas de la Revolución industrial, de la misma manera en que influyeron las luchas sociales de la primera mitad del siglo XX como la Revolución mexicana (1910) y la Revolución rusa (1917).

Como resultado de estos movimientos, los derechos sociales fueron reconocidos por primera vez en un texto constitucional (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917), así como en los textos de la Declaración Rusa de Derechos del Pueblo Trabajador y la Constitución de la República de los Soviets de 1918. El surgimiento de la OIT y los convenios sobre las horas de trabajo y el desempleo en 1919, marcan el inicio del reconocimiento a nivel internacional de estos derechos.

Los derechos humanos laborales son entendidos como todos aquellos derechos que corresponden a mujeres y hombres y que dependen de su trabajo, garantizándoles la posibilidad de desarrollarlo en condiciones dignas, justas y equitativas.

Para la OIT los derechos humanos laborales son el conjunto de derechos vinculados al trabajo y, por ende, a las y los trabajadores. Los 11 derechos que son fundamentales en toda relación laboral son los siguientes:

- Empleo estable
- Salario suficiente
- Condiciones satisfactorias de trabajo
- Seguridad social
- Derechos de equidad de género
- Derechos de los menores trabajadores
- Libertad sindical
- Contratación colectiva
- Huelga
- Irrenunciabilidad de derechos adquiridos
- Justicia laboral

Derechos humanos laborales de las personas migrantes

Cada contexto histórico ha tenido como resultado el reconocimiento de una serie de derechos, derivados de la exigencia de los diversos movimientos sociales y revolucionarios que se gestaron desde el siglo XVIII y hasta inicios del siglo XX.

Sin embargo, el reconocimiento de estos derechos no significa que se haya agotado la lucha por el respeto y la garantía de otros más; por el contrario, el reconocimiento a nivel constitucional de los derechos civiles y políticos, sociales, económicos y culturales, apenas marca el inicio y aún queda pendiente la realización de otros derechos para aquellos grupos que en el contexto actual han sido considerados como vulnerables frente al modelo económico neoliberal que prevalece en la mayor parte del mundo.

Tal es el caso de las y los migrantes que, debido a su condición, enfrentan diversas violaciones a sus derechos humanos que son consecuencia de la discriminación, del desconocimiento de sus derechos, y de la falta de inspección laboral y de voluntad política por parte del Estado para garantizarlos.

La migración por razones económicas o de trabajo nos hace enfrentar nuevos retos en cuanto a la protección y garantía de los derechos humanos laborales. Las personas mi-



Cortesía © Organización Internacional del Trabajo / Fotógrafo Maillard J.

grantes tienen los mismos derechos que se han enumerado anteriormente; de acuerdo con el artículo 1º de la Carta Magna, "todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece", entendiéndose con ello que se garantizará el respeto de sus derechos humanos a toda persona que ingrese al territorio nacional sin importar su nacionalidad, sexo, creencia religiosa o preferencia política.

También es cierto que no es suficiente y que se tienen que considerar ciertas cuestiones, entre ellas las derivadas de su condición de no nacionales en el país de residencia, tales como: formas peligrosas de viajar y malos tratos por parte de los traficantes de personas; discriminación, racismo y violencia xenófoba; obstrucción *de facto* o *de jure* al acceso a la atención sanitaria o a la educación; detención o criminalización; explotación en el lugar de trabajo, exposición a riesgos y enfermedades de trabajo; falta de seguridad social, y vulnerabilidad específica con respecto a la edad o al género, entre otras.

Se debe estimar que, si bien las personas migrantes documentadas no son inmunes a los abusos perpetrados en contra de sus derechos humanos, quienes están en situación irregular son generalmente mucho más vulnerables, ya que tienen que superar obstáculos mayores para acceder a la protección a la que tienen derecho.[2]

A pesar de contar con un marco regulatorio nacional que garantiza la protección de la población migrante y de haber suscrito tratados internacionales en este sentido, en nuestro país día a día se registran serias violaciones en contra de los derechos humanos de los trabajadores migrantes, principalmente de los que cruzan por la frontera sur, ya sea de manera transitoria para llegar a Estados Unidos o de los que se quedan de manera permanente para emplearse en México.

2 Organización Internacional para las Migraciones, *Diálogo Internacional sobre la Migración de 2009. Los derechos humanos y la migración: Empeño conjunto a favor de una migración protegida, digna y segura. Enfoques efectivos para formuladores de políticas*, 19 de octubre de 2009, disponible en <www.acnur.org/t3/fileadmin/Documentos/nuevo_sitio/2010/conferencia/3.%20Background%20Information%20on%20Mixed%20Migration/Respecting%20the%20Human%20Rights%20of%20People%20on%20the%20Move/IOM%20-%20Los%20Derechos%20Humanos%20y%20la%20Migracion.pdf>, página consultada el 28 de julio de 2010.

Conclusiones y recomendaciones

El tema de los derechos humanos laborales de las personas migrantes enfrenta grandes retos en cuanto a su reconocimiento, respeto y garantía. Es urgente que se piense en una reforma migratoria que combata la criminalización, que homologue la legislación nacional con los tratados internacionales en materia de derechos humanos, que incluya la protección de los DESC de este grupo de trabajadores, con el fin de que puedan acceder efectivamente a una vida digna, sin discriminación y en igualdad de circunstancias que los trabajadores nacionales.

Esta reforma debe contar con mecanismos jurídicos que permitan hacer justiciables los derechos humanos de las personas migrantes, que limiten el ejercicio de poder de las autoridades migratorias, y que los protejan de los grupos criminales que buscan explotarlos ya sea de manera laboral o sexual.

De la misma manera es urgente que los sindicatos participen en el debate sobre la protección de las personas migrantes, tanto de aquellos que cuentan con documentos en regla para ingresar al país como de quienes carecen de éstos.

Derecho al trabajo y derechos humanos laborales de las personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo**

Estrategia
Garantizar condiciones de igualdad real y efectiva en cuanto al acceso y la remuneración del trabajo entre las personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo y las personas que habitan y transitan en el Distrito Federal.

Líneas de acción

2286. Diseñar y actualizar un diagnóstico socio demográfico respecto de las tendencias que se están presentando en torno a la demanda laboral en el Distrito Federal de migrantes y refugiados con el fin de prever acciones encaminadas a prevenir el incremento en el desempleo de estas personas.

Responsable: Dirección de Atención a Migrantes y sus Familias de la Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades (Sederec)
Corresponsables: Dirección General de Empleo, Capacitación y Fomento de la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo (STyFE)
Plazo: corto plazo

2287. Difundir a través de ferias de empleo, unidades delegacionales, diferentes buscadores de empleo y programas de microcrédito, entre otros programas que ejecuta y desarrolla el gobierno local, oportunidades de trabajo para las personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo, en igualdad de condiciones con el resto de la población.

** Información tomada del capítulo 29. Derechos de las personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo, del *Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal*, México, Comité Coordinador para la Elaboración del Diagnóstico y Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal, 2009, *véase* el documento completo en <www.cdhdf.org.mx/index.php?id=informesprograma>, página consultada el 20 de julio de 2010.

Queda pendiente la realización de otros derechos para aquellos grupos que en el contexto actual han sido considerados vulnerables frente al modelo económico neoliberal que prevalece en la mayor parte del mundo.

Responsables: Dirección de Atención a Migrantes y sus Familias de la Sederec, y Dirección General de Empleo, Capacitación y Fomento de la STyFE
Plazos: corto plazo (difusión) y permanente (monitoreo y evaluación)

2288. Crear una oficina de atención e información para personas migrantes y refugiadas en la STyFE con el fin de que se les brinde información sobre sus derechos laborales, oportunidades de empleo y en dónde interponer quejas o denuncias que deriven de situaciones de discriminación laboral por razón de su nacionalidad, situaciones de explotación laboral, o abusos de cualquier clase por parte de los empleadores.

Responsable: titular de la STyFE
Plazo: corto plazo

2289. Promover, con la asistencia de organizaciones de la sociedad civil especializadas, que las empresas privadas, organizaciones civiles y entes públicos, empleen a personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo de manera temporal o permanente.

Responsables: Dirección de Atención a Migrantes y sus Familias de la Sederec y Dirección General de Empleo, Capacitación y Fomento de la STyFE
Plazos: corto plazo (promoción) y permanente (evaluación)

2290. Exhortar al gobierno federal para que se reduzca el costo de los trámites que las personas migrantes deben cumplir para obtener su permiso de trabajo ante el Instituto Nacional de Migración, con el fin de facilitar el ejercicio pleno y efectivo del derecho al trabajo o aumentar el periodo de vigencia del permiso laboral efectuando las modificaciones legales que sean necesarias para ello.

Responsables: titular de la STyFE y titular de la Secretaría de Gobierno del Distrito Federal (SGDF)
Plazo: corto plazo

2291. Incluir a las personas extranjeras en el Programa de Seguro de Desempleo, estableciendo requisitos que por su condición de extranjeros puedan cumplir.

Responsables: titular de la STyFE y Secretaría de Finanzas del Distrito Federal (SFDF)
Plazos: mediano plazo (establecimiento de requisitos) y permanente (inclusión)

2292. Diseñar e implementar programas de capacitación en algún oficio, dirigidos a mujeres migrantes o refugiadas que sean víctimas de violencia familiar y dependan económicamente de sus agresores.

Responsables: Instituto de las Mujeres del Distrito Federal (Inmujeres-DF) y STyFE
Corresponsable: Sederec
Plazos: corto plazo (diseño e implementación) y permanente (monitoreo y evaluación)

La justiciabilidad de los derechos humanos laborales de las mujeres y la infancia en México: caso Walmex**

ROSALINDA MÁRQUEZ GARCÍA*

Los derechos humanos laborales son derechos sociales que garantizan una vida con justicia y dignidad para todas las personas. En México la protección a los derechos humanos laborales está establecida en la propia Constitución y reglamentados en la Ley Federal del Trabajo y en otras leyes secundarias. De igual forma, el gobierno mexicano ha firmado y ratificado diversos tratados y convenios internacionales en materia de derechos humanos que contemplan también la protección a los de caracter laboral.[1]

En términos formales se entiende que el gobierno mexicano tiene la obligación de garantizar, respetar, proteger y promover tales derechos y que los empleadores tienen la obligación de respetarlos. Sin embargo, la realidad nos plantea un reto diferente: la reivindicación de los derechos humanos laborales en México y erradicar la omisión del Estado ante la violación sistemática que se comete en contra de los derechos de los y las trabajadoras.

La falta de una intervención efectiva y progresiva del Estado para la justiciabilidad de los derechos humanos laborales mantiene cautivos a los trabajadores y trabajadoras de las políticas laborales que establecen las empresas, las cuales en muchas ocasiones son regresivas respecto de los derechos reconocidos por la legislación nacional e internacional en materia laboral. Un ejemplo de cómo se aplican de manera discrecional las políticas laborales diseñadas por las

* Abogada del Proyecto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, A. C. (Prodesc).

** Retomado del informe Prodesc, *Lo barato sale caro: violaciones a los derechos laborales en Wal-Mart México*, México, Prodesc, 2008, disponible en <www.prodesc.org.mx/wp-content/uploads/2010/01/2009-04-21_barato_sale_caro.pdf>, página consultada el 20 de julio de 2010.

1 La Convención Americana sobre Derechos Humanos; el Protocolo de San Salvador; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Convenio núm. 87 y el Convenio núm. 98, ambos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sólo por nombrar algunos de los más representativos en materia de derechos humanos laborales.

empresas en sustitución del marco normativo laboral es el caso de Wal-Mart en México.

Esta empresa es la segunda mayor en el mundo y a partir de su entrada a la economía mexicana en los inicios de los años noventa se ha consolidado como una de las mayores concentraciones de poder económico del país.[2] La historia de abuso de su poder se ha observado ya en otros países en donde la presencia de la transnacional ha debilitado los flujos de comercio local así como provocado una flexibilización de las relaciones laborales con sus trabajadores, y en donde en muchos de los casos no los reconoce como trabajadores sino como voluntarios.

Wal-Mart, el mayor empleador privado en México

Walmex se ha convertido en el mayor empleador privado en México y en la segunda empresa más grande por su valor de mercado.[3] La empresa tiene por lo menos 1 470 sucursales y la intención de abrir nuevas tiendas para este año, operando en 265 ciudades, con más de 176 463 empleados en todo el país.[4]

En 2009, la empresa tenía un valor de capitalización de 491 mil millones de pesos; es una fuerza económica tan grande en México que recibe crédito por crear empleos e impulsar las exportaciones, y el Banco de México aún le reconoce por ayudar a controlar la inflación.[5]

Esta estrategia de diversificar los formatos de sus tiendas ha facilitado la embestida de Wal-Mart en la economía mexicana ya de por sí debilitada, y la promesa hecha a las y los consumidores de encontrar los precios "más bajos" es atractiva y muy rentable para esta empresa; sin embargo, poco se sabe del costo que estos precios tienen en las condiciones laborales de las y los trabajadoras en las diferentes tiendas.

El Proyecto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Prodesc) elaboró el informe *Lo barato sale caro: violaciones a los derechos humanos laborales en Wal-Mart México*, que pone de manifiesto una política de simulación de respeto a los derechos laborales por parte de dicha empresa y la ausencia de una política integral por parte del gobierno mexicano tanto a nivel local como federal para monitorear, vigilar y, en su caso, hacer cumplir la legislación laboral nacional e internacional con el fin de asegurar condiciones satisfactorias de trabajo para miles de trabajadores y trabajadoras en Wal-Mart y, en consecuencia, para sus familias.

La primera fase de este proyecto recuperó testimonios de niñas y niños empacadores de 21 sucursales de esta tienda en el Distrito Federal; y la segunda, los testimonios de mujeres trabajadoras de diversas sucursales en nueve diferentes estados de la república.[6]

El informe reitera el recordatorio a las autoridades y a los empleadores de que los derechos laborales también son derechos humanos y que el desarrollo de las actividades productivas que realizan las y los trabajadores es necesario para un crecimiento económico entre empresa, Estado y trabajadores. La posibilidad

2 Prodesc, *op. cit.*, p. 11.

3 Walmart Corporate, información disponible en <www.walmartstores.com>, página consultada el 20 de julio de 2010.

4 Walmart México y Centroamérica, *Investor Relations Home,* información disponible en <http://phx.corporate-ir.net/phoenix.zhtml?c=130639&p=irol-IRHOME>, página consultada el 20 de julio de 2010.

5 Los productos de bajo precio vendidos por Walmex representan 42% de los ítems usados por el Banco de México para medir la inflación. *Véase* Alexander Hanrath, "Wal-Mart move into Mexico paying off but rivals hurt by cut-rate incursion", en *Bloomberg News*, disponible en <www.bloombergnews.com>; y Raúl Argüelles, "El éxito de Wal-Mart a través sus proveedores", ponencia presentada en el Seminario de Bancomext SNC, Logística para exportar. Todo lo que necesita saber, el 23 de marzo de 2006.

6 Prodesc, *op. cit.,* p. 111.


Cortesía © Organización Internacional del Trabajo / Fotógrafo Maillard J.

de que se logren condiciones más equitativas y justas para la mejora de los derechos humanos tendría que ser una prioridad que cualquier Estado democrático debería asegurar. Los derechos humanos son integrales y al trasgredir las condiciones laborales se afectan otros, tales como la vivienda, la salud, la educación, la alimentación, el vestido, el desarrollo, etcétera.

El fundamento principal de los derechos humanos laborales es la dignidad humana, y son derechos irrenunciables e inherentes a las trabajadoras y trabajadores; su exigibilidad contribuye a que sean progresivos, dinámicos e históricos.

Obligaciones de los gobiernos y las empresas

El reto es la justiciabilidad de los derechos humanos laborales, por lo que es fundamental hacer referencia a las obligaciones que tanto el gobierno, como las empresas tienen que cumplir en esta materia.

i. *Obligaciones del gobierno*

Respetar: implica la observancia y el cumplimiento de los derechos humanos;

Garantizar: se refiere al deber de adoptar todas las medidas necesarias que permitan el goce pleno y efectivo de los derechos de todas las personas;

Proteger: significa que el Estado debe prevenir las violaciones a los derechos humanos por la acción u omisión de terceros;

Progresividad: implica que los Estados deben establecer medidas que generen el reconocimiento, la garantía y la justiciabilidad de los derechos humanos.

ii. *Obligaciones de particulares (las empresas)*

De conformidad con las normas de responsabilidad de las empresas trasnacionales y otras empresas comerciales, en la esfera de los derechos humanos se articulan principios generales fundamentales:[7]

a) Las empresas en sí mismas tienen responsabilidades en virtud del derecho internacional de los derechos humanos;

b) Estas responsabilidades se aplican en forma universal y cubren una amplia gama de derechos, y

c) Los gobiernos nacionales deben actuar para proteger a las personas de los abusos cometidos por empresas.

7 Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, disponible en<www.unhchr.ch/Huridocda/Huridoca.nsf>, página consultada el 20 de julio de 2010.

Sin una intervención efectiva y progresiva del Estado para la justiciabilidad de los derechos humanos laborales, las y los trabajadores se mantienen cautivos de las empresas y sus políticas laborales regresivas respecto de los derechos humanos.

Por otra parte, el representante especial de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, John Ruggi, señala que la expectativa básica para garantizar una mayor responsabilidad de la empresa frente a su obligación de respetar es que ésta no haga daño a los derechos humanos; esto significa que se requieren medidas positivas por parte de las empresas para llevar a cabo acciones de diligencia debida[8] con el fin de, como mínimo, tomar conocimiento de abusos a los derechos humanos, prevenirlos y atacarlos.[9]

En este sentido podemos señalar que Walmex incumple constantemente las obligaciones establecidas en el marco legal, tales como:

- *Derecho a un salario justo*[10]

  Trabajar como empacador en Walmex es un empleo real. Aunque en el papel las personas menores de edad sean consideradas "voluntarias", en la práctica la realidad no podría ser más diferente. Las y los menores de edad se reportan a un supervisor, un empleado de la tienda usualmente a cargo del área de cajas, quien programa sus turnos y supervisa su trabajo. La única diferencia real entre las personas menores de edad que son empacadoras y los empleados regulares de Walmex es que no se les pagan salarios ni tienen las prestaciones que la ley establece como obligatorias. Entonces ¿cómo justifica Walmex tener trabajadores sin pagarles? Simplemente los clasifica como voluntarios. Si bien típicamente no se les paga a los voluntarios, no debe haber duda de que estos voluntarios de Walmex trabajan por dinero. A menudo provienen de familias que necesitan el ingreso y animan a sus hijos a trabajar.
- *Derecho a no ser discriminado(a)*[11]

En lo que concierne a la discriminación por género, resulta interesante considerar la percepción que algunas trabajadoras tienen en relación con la discriminación laboral, ya que sólo unas cuantas expresan haberla sentido por parte de la gerencia; la percepción de la explotación laboral es generalizada para ambos sexos.

En lo que atañe a la discriminación contra las mujeres embarazadas, encontramos que al ser entrevistadas por el personal de recursos humanos de Walmex las mujeres deben responder a la pregunta de si estaban embarazadas durante el proceso de solicitud. El informe señala que "solicitar un examen de embarazo como requisito para conseguir empleo es una clara violación de los derechos laborales de la mujer. Restringe el acceso de una mujer al empleo, la estabilidad laboral, y sus oportunidades de promoción en la empresa. El resultado es el de impedir o socavar el reconocimiento o el ejercicio de los derechos

8 Consiste en exigir a la empresa que adopte e integre una política de derechos humanos en todas sus operaciones.
9 *Véase* Red Internacional para los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, disponible en <www.red-desc.org>, página consultada el 20 de julio de 2010.
10 Prodesc, *op. cit.*, pp. 31-38.
11 *Ibidem*, p. 41.

La garantía de los derechos humanos laborales permite el desarrollo de las actividades productivas de las y los trabajadores que son necesarias para un crecimiento económico entre empresas, Estados y trabajadores.

laborales en un marco de igualdad de género".[12]

- *Derecho a condiciones satisfactorias en el trabajo*
  En el caso de las y los trabajadores menores de edad, tan sólo de referirnos al hecho de que las ventas sean tan variables les da una razón para llegar o quedarse cuando las ventas son fuertes. La ley garantiza que los menores que trabajen horas extras o días prohibidos serán compensados con tres veces su salario regular. En Walmex, la matemática es simple: 3 x $0.00 = $0.00. [13]

  Si bien los empacadores de Walmex establecen una base médica antes de empezar a trabajar, nadie monitorea su salud para garantizar que el estrés del trabajo no exacerbe algún síntoma preexistente. Los exámenes médicos regulares serían una buena oportunidad para probar la afirmación oficial de que el trabajo sin sueldo es un "apoyo" para los escolares, y para averiguar si estos empleos pudieran, de hecho, estar dañando más que ayudando a las personas menores de edad trabajadoras sin sueldo de Walmex.

  En el caso de las mujeres trabajadoras, los accidentes laborales como las caídas, los resbalones y los cortes son parte de la vida rutinaria en el lugar de trabajo. En el caso de las cajeras, presentan diferentes problemas en las piernas como consecuencia de permanecer de pie durante un periodo continuado, lesiones relacionadas con la correa transportadora y lesiones de espalda como resultado de levantar cargas pesadas, ninguna para las cuales llevaban equipamiento de protección.
- *Violación a la libertad sindical*
  En una economía que sufre de falta de oportunidades de empleo, los trabajadores tienen pocas opciones aparte de cooperar con sus patrones y con los sindicatos corruptos que ofrecen "protección" a los patrones. De acuerdo con Walmex, todos sus trabajadores están sindicalizados, aunque la mayoría no lo sabe. La legislación mexicana les permite a las y los trabajadores sindicalizarse y les requiere a los sindicatos registrar sus contratos colectivos de trabajo (CCT) con las autoridades competentes. Lo más curioso es que las autoridades laborales tienen registrados CCT firmados entre sindicatos y Walmex, y la mayoría de sus trabajadores nunca ha oído de estos sindicatos y tampoco conocen a sus representantes sindicales.[14]

12 Al respecto, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) exige a los gobiernos eliminar la discriminación contra las mujeres y garantizar una comprensión de la maternidad como función social. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer destaca en su artículo 11.2 la obligación de prohibir el despido por motivo de embarazo o por licencia de maternidad; disponible en <www.cinu.org.mx/biblioteca/documentos/dh/c_elim_disc_mutxt.htm>, página consultada el 20 de julio de 2010.
13 Prodesc, *op. cit.*, p. 44.
14 *Ibidem*, p. 58.

Conclusión

Los derechos humanos como normas jurídicas pretenden reconocer, promover, proteger y defender la dignidad de las personas frente al Estado y, en su caso, frente a las empresas. Los derechos humanos se constituyen en un amplio marco normativo a partir del cual los Estados deben regular su actuar y tomar decisiones, sujetándose a los mecanismos de observancia, control y sanción determinados por el derecho nacional e internacional.

En ese orden de ideas la protección, exigibilidad y justiciabilidad de los derechos humanos laborales es una prioridad que no se ha atendido con la suficiente efectividad por el gobierno mexicano y que da un amplio margen para las violaciones a los derechos humanos laborales por parte de las empresas transnacionales.

Sin embargo, cada vez es más urgente una política laboral que esté basada en el respeto a los derechos humanos laborales más que en las necesidades de las empresas por desarrollar su poder económico, que no es lo mismo que desarrollar la economía en el país.

En términos normativos, las responsabilidades del gobierno y las empresas se observan claramente en los estándares más amplios mencionados anteriormente; sin embargo, éstos tienden a ser más normativos y carecen de medidas lo suficientemente definidas para realizarlos en la práctica. La confianza está en que a largo plazo pueden establecer un consenso normativo y formar la base de los estándares obligatorios. Las diferentes funciones de estos estándares en su conjunto pueden contribuir al objetivo final de un sistema integral y eficaz.

Pero, como hemos observado, la existencia de normatividad que proteja los derechos humanos laborales no es realmente el problema de fondo; de manera formal, México tiene una legislación que reconoce los derechos económicos, sociales y culturales en su propia Constitución política y el gobierno mexicano ha firmado y ratificado los convenios y tratados internacionales en materia de derechos humanos más importantes. El reto de la justiciabilidad de los derechos humanos laborales depende de la voluntad política de ejercer la ley, pero también de una intervención informada por parte de la sociedad civil organizada.

Una posibilidad de avanzar en la justiciabilidad de los derechos humanos laborales es la colaboración con las organizaciones de derechos humanos y de trabajadores y trabajadoras organizados colectivamente. La construcción de mecanismos de vigilancia y rendición de cuentas para las empresas transnacionales se considera urgente ante la inobservancia del Estado mexicano frente a las violaciones a los derechos humanos laborales. Lograr un monitoreo eficaz en torno al cumplimiento de estos derechos por parte de las empresas es un camino que hace falta andar.

¿Será que ha llegado el momento de que las organizaciones de derechos humanos y las organizaciones de trabajadores y trabajadoras empiecen a andar juntas en el camino de la justiciabilidad de los derechos humanos laborales en México?


accion



es

Cortesía © Organización Internacional del Trabajo / Fotógrafo Moleres F.

DIRECCIÓN EJECUTIVA DE SEGUIMIENTO

EMISIÓN Y ACEPTACIÓN DE RECOMENDACIONES

RECOMENDACIÓN 2/2010

Caso de discriminación por razones de salud*



Peticionaria y agraviada: Persona agraviada.[1]
Autoridad responsable: Instituto de Educación Media Superior del Distrito Federal (IEMS).
Derechos vulnerados: Derecho a la igualdad y derecho a la no discriminación.

Estado de aceptación

El 16 de abril de 2010 la CDHDF notificó la Recomendación 2/2010 a la autoridad responsable. El IEMS informó el 29 de junio del año en curso que dicho instrumento fue parcialmente aceptado.

Resumen ejecutivo

El 29 de enero de 2008 se inició el expediente CDHUP/IV/121/TLAL/08/D0530 con motivo de la queja que presentó la persona agraviada, quien dijo que desde hacía dos años y medio trabajaba como docente de bachillerato en el plantel Tlalpan 1, General Francisco J. Múgica, del IEMS; sin embargo, debido a los problemas de salud que le aquejaban, tuvo que ausentarse del plantel. Al regresar al mismo, Aurelio Alfredo Reyes García, director jurídico del IEMS, le manifestó que no le renovarían su contrato porque podría nuevamente "incapacitarse" al día siguiente de la contratación. Para que la persona agraviada fuera recontratada, le pidieron como requisito que se practicara una serie de estudios médicos en donde se especificaran sus enfermedades. Por ello, consideraba que era víctima de discriminación por parte del personal de dicho plantel.

Posteriormente, la persona precisó que la primera semana de noviembre de 2007 acordó con el director jurídico del IEMS que éste la apoyaría en el proceso de recuperación de su enfermedad, pero aclaró que no se había generado ningún documento al respecto.

Síntesis de los puntos recomendatorios

Al Instituto de Educación Media Superior del Distrito Federal

Primero: Restituir a la persona agraviada el goce de sus derechos laborales, otorgándole una plaza o, en su caso, reparándole económicamente lo que había dejado de percibir como prestadora de servicios.

Segundo: Capacitar sobre derechos humanos y no discriminación a su personal jurídico y administrativo.

Tercero: Diseñar, calendarizar y dar a conocer, por medio de trípticos, carteles y publicaciones en su revista mensual, una campaña de difusión interna sobre el respeto a los derechos humanos.

* N. del E.: Ésta es una síntesis de los instrumentos recomendatorios que emite la CDHDF. Para conocer en su totalidad esta Recomendación, *véase* <www.cdhdf.org.mx/index.php?id=reco0210>.

1 Para fines de la presente Recomendación se utilizarán los términos de *persona agraviada* o *víctima* para hacer referencia a la persona que fue discriminada, ya que esta Comisión determinó mantener en reserva sus datos debido a la gravedad de los hechos y con el fin de evitarle actos de molestia indebida o colocarla en una situación de mayor riesgo o vulnerabilidad.

RECOMENDACIÓN 3/2010



Caso de violación al derecho de las mujeres a acceder a una vida libre de violencia*

Peticionaria y agraviada: Persona agraviada.[1]
Autoridad responsable: Secretaría de Salud del Distrito Federal (SSDF).
Derechos vulnerados: Derecho de las mujeres a acceder a una vida libre de violencia.

Estado de aceptación
El 11 de junio de 2010 la CDHDF notificó la Recomendación 3/2010 a la autoridad responsable; el 5 de julio del año en curso, el titular de la SSDF informó la aceptación de dicho instrumento.

Resumen ejecutivo
El 30 de mayo de 2007 se inició el expediente CDHUO/121/07/IZTP/D3181-IV con motivo de la queja que presentó la persona agraviada, médica del turno nocturno en el Hospital General de Iztapalapa de la SSDF. Ella señaló que desde hacía varios meses había sido víctima de acoso sexual por parte de un compañero de trabajo, por que lo denunció los hechos ante el asistente de la Dirección, quien permitió que el acoso continuara. Al reportar los hechos al director del hospital, fue reprendida por él y le aseguró que no había nada que hacer. Tras presentar escritos dirigidos a ambos servidores públicos, éstos elaboraron conjuntamente un documento dirigido al titular de la SSDF, donde la acusaron de ser una empleada problemática.

Síntesis de los puntos recomendatorios
A la Secretaría de Salud del Distrito Federal
Primero: Girar instrucciones a los superiores jerárquicos de la agraviada para que ésta no sea víctima de alguna represalia con motivo de la emisión de la presente Recomendación.
Segundo: Concluir y revisar el Programa de Prevención y Atención de la Violencia Laboral y Hostigamiento Sexual a las Mujeres Trabajadoras de la Secretaría de Salud del Distrito Federal o equivalente, el cual

* N. del E.: Ésta es una síntesis de los instrumentos recomendatorios que emite la CDHDF. Para conocer en su totalidad esta Recomendación, *véase* <www.cdhdf.org.mx/index.php?id=ultima_recom>.

1 Para fines de la presente Recomendación se utilizarán los términos de *persona agraviada* o *víctima* para hacer referencia a la persona que fue discriminada, ya que esta Comisión determinó mantener en reserva sus datos por la gravedad de los hechos y con el fin de evitarle actos de molestia indebida o colocarla en una situación de mayor riesgo o vulnerabilidad.

configure un mecanismo de prevención, atención, canalización y acompañamiento, y vincule acciones de apoyo para la investigación y la sanción institucional.

Tercero: Girar, en tanto se concluye el diseño del programa, las instrucciones para que cuando el personal directivo reciba una denuncia por hechos de hostigamiento o acoso laboral o sexual, sin prejuzgar la veracidad de los hechos, conmine a la o el servidor público presunto agresor a conducirse con respeto ante las personas que lo acusan y pida expresamente que se eviten represalias en agravio de quienes realizaron la acusación.

Cuarto: Presentar, a partir de la conclusión del diseño del programa, el cronograma de actividades para 2010-2011 y proporcionar informes trimestrales sobre su cumplimiento hasta la primera etapa de evaluación.

Quinto: Diseñar, con la orientación y asesoría del Instituto de la Mujeres del Distrito Federal (Inmujeres-DF), mecanismos efectivos de evaluación del programa referido.

Sexto: Determinar e implementar una campaña de difusión en los diferentes hospitales y áreas de la SSDF, con el fin de que lo conozcan las personas destinatarias de ese programa y las que están obligadas a su cumplimiento.

Séptimo: Impartir capacitación específica y especializada sobre prevención, atención y erradicación de la violencia laboral y sexual al interior de esa dependencia, en los diferentes hospitales y áreas.

Octavo: Gestionar los recursos necesarios –presupuestales, de recursos humanos, materiales y de cualquier índole–, para el debido diseño, implementación, evaluación y seguimiento del Programa de Prevención y Atención de la Violencia Laboral y Hostigamiento Sexual a las Mujeres Trabajadoras de la Secretaría de Salud del Distrito Federal.

Reprueba la CDHDF la errónea interpretación y el mal uso de la Recomendación 14/2009*

Voceras del grupo de trabajadoras sexuales independientes denominado "Las Adelitas", hicieron del conocimiento de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF) que han sido objeto de abuso de poder, acoso, presión y difamación hacia su persona, al movimiento que integran y a otras trabajadoras sexuales independientes, por parte de elementos de la policía adscritos a la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal (SSPDF), afectando particularmente a quienes laboran en la demarcación territorial Cuauhtémoc.

Argumentaron que esto sucede a partir de que la CDHDF formuló la Recomendación 14/2009, dirigida a la delegación Cuauhtémoc y a las secretarías de Seguridad Pública y de Transportes y Vialidad del Distrito Federal, relacionada con problemas de inseguridad y de violencia en las colonias Buenavista, Guerrero, Santa María la Ribera, San Rafael y Tabacalera, denunciados por habitantes de la delegación Cuauhtémoc.

Las representantes de las trabajadoras sexuales precisaron, entre otros hechos, que éstas han sido perseguidas en dicha demarcación y, en ocasiones, golpeadas y extorsionadas por policías adscritos a la SSPDF para que no sean detenidas y remitidas a los juzgados cívicos, aun sin haber cometido alguna conducta ilícita que justifique legalmente su detención. Señalaron, además, que los agentes de policía les han dicho que estas detenciones se efectúan debido al operativo implementado por esa dependencia con motivo de la Recomendación 14/2009. Las voceras agregaron que un particular, integrante del grupo de peticionarios de dicha Recomendación, ha manifestado que las trabajadoras sexuales independientes deben ser detenidas, las ha fotografiado y filmado en el momento de la detención e incluso ha participado directamente en las detenciones, con la aquiescencia de los agentes de la SSPDF.

En razón de lo expuesto, la CDHDF reprueba que se interprete la Recomendación 14/2009 de forma tal que se revictimice a quienes están sufriendo violaciones a sus derechos humanos o propicie la estigmatización de personas ajenas a la comisión de delitos relacionados con la explotación sexual y comercial de adultos, niños y niñas, y se utilice como argumento para justificar violaciones a los derechos a la integridad personal, a la libertad y seguridad personales, a la honra y a la dignidad, entre otros derechos de las trabajadoras sexuales independientes de las zonas cercanas a las estaciones Revolución y Chabacano del Metro.

La CDHDF reprueba que policías u otros funcionarios cometan violaciones a derechos humanos de las y los trabajadores sexuales, y que la autoridad permita indebidamente que particulares realicen conductas propias de la policía. Con base en lo anterior esta Comisión solicitó medidas precautorias al secretario de Seguridad Pública del Distrito Federal, al procurador general de Justicia del Distrito Federal, al jefe delegacional en Cuauhtémoc y al director ejecutivo de Justicia Cívica, en virtud de la presunta revictimización de las personas que aparecen como agraviadas, y que forman parte del caso que dio origen a la Recomendación 14/2009.

Finalmente, se aclara que el expediente de queja que originó esta Recomendación contiene las declaraciones testimoniales de un particular y no son hechos comprobados por esta Comisión, por lo que se reprueba y lamenta que se use dicha información para afectar la integridad psicofísica de las personas agraviadas, entre ellas la de Margarita García Arteaga, quien se dice representante de un grupo de trabajadoras sexuales.

* Para conocer la Recomendación 14/2009 en su totalidad *véase* < http://directorio.cdhdf.org.mx/libros/recomendaciones/2009/07/Reco_1409.pdf>, página consultada el 12 de agosto de 2010.

Los derechos humanos, condición indispensable para el desarrollo social de la juventud*

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) declaró a 2010 como el Año internacional de la juventud. El contexto actual responde a una crisis económica, ambiental y alimentaria generalizada en el mundo; mientras, en México se vive en un momento de incertidumbre política, social y de seguridad pública, afectando a uno de los principales grupos en situaciones de vulnerabilidad: las y los adolescentes. El presidente de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF), Luis González Placencia, reflexionó sobre esta problemática al participar en el Foro Hacia una Política Pública de Atención a Jóvenes que no Estudian ni Trabajan, la cual presentamos a continuación.

Contexto

La ciudad de México constituye una de las ciudades con mayor número de habitantes jóvenes. En ella viven 2 380 815 personas de entre 14 y 29 años de edad, lo que representa 27% de la población total del Distrito Federal, siendo 46% hombres y 51% mujeres. Esta población, en tanto sujetos de derechos, son víctimas reales y/o potenciales de los abusos del poder; estos abusos pueden provenir de parte del Estado y de otras personas a partir de las relaciones que establecen entre sí.

Las relaciones humanas siempre están insertas en el marco de una relación de poder; a medida que este equilibrio de fuerzas que determina la convivencia humana se vuelve más asimétrico, la probabilidad de abusos e intolerancia crece. Las y los jóvenes se han convertido en un actor social estratégico para la transformación y el mejoramiento de la ciudad. La curva de la pirámide poblacional va en detrimento y hoy el grueso de ésta lo conforma la población joven, lo que puede ser visto como una ventana de oportunidad para el desarrollo futuro de la sociedad.

Jóvenes que no estudian ni trabajan

Los sociólogos detectaron la aparición de un modelo de actitud adolescente y juvenil: *la generación nini*, caracterizada por el simultáneo rechazo a estudiar y a trabajar. Esta generación se siente presa de la devastación y precariedad laboral, por un lado; y por el otro, de la falta de oportunidades educativas que den certeza al mercado laboral futuro. En otras palabras, rechazan de antemano las deficitarias oportunidades laborales y educativas que les ofrece la economía de mercado.

En México, hay más de siete millones de jóvenes de entre 12 y 29 años de edad que ni estudian ni trabajan, población que representa 24% del total de los jóvenes que viven en el país. En tanto, se calcula que en América Latina y el Caribe hay 22 millones de jóvenes que no estudian ni trabajan, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La crisis ha venido a acentuar esta incertidumbre pues, después de un periodo de nivel de vida familiar de mejora continua, ahora las y los jóvenes se confrontan a un severo deterioro de las condiciones laborales,

* Ponencia dictada por el presidente de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF), Luis González Placencia, en el Foro Hacia una Política Pública de Atención a Jóvenes que no Estudian ni Trabajan, efectuada el 15 de febrero de 2010 en la ciudad de México.

precariedad, subempleo y no valoración de la formación académica.

En México, por ejemplo, en la segunda Encuesta Nacional de la Juventud realizada en 2005 sólo 44% de las y los entrevistados dijo que la educación servía para conseguir trabajo.

Las ventajas de ser joven en una sociedad más democrática y tolerante contrastan con las dificultades crecientes para emanciparse y desarrollar un proyecto vital de futuro. Como dice el catedrático de sociología de la Universidad de Sevilla, Eduardo Bericat: "el modelo de vocación profesional que implicaba un proyecto vital de futuro y un destino final conocido, con sus esfuerzos y contraprestaciones, ha desaparecido".

Sistema económico y debilitamiento del Estado

En este contexto, el desarrollo social de la juventud debe transitar necesariamente por la capacidad que los niños, las niñas, los y las adolescentes y jóvenes tengan para ejercer sus derechos fundamentales, principalmente sus derechos de autonomía, así como los económicos, sociales y culturales. Ello requiere el desarrollo de políticas públicas basadas en el pleno empleo y la educación universal de calidad que, por un lado, sean incluyentes en cuanto a la visión de las y los jóvenes sobre su futuro y, por el otro, sean viables a mediano y largo plazo en cuanto a la construcción de un proyecto de vida asequible.

Sin embargo, como sabemos, el sistema económico y de desarrollo social basado en el mercado ha ido desplazando el papel que tiene el Estado en la satisfacción de los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales.

Ello significa que la creciente necesidad de contar con mejores empleos y mayor cobertura educativa, contrasta con la menguada capacidad de gestión que tiene el Estado, a través de sus gobiernos, para generar empleos y ofrecer mayores oportunidades educativas.

El Estado y la sociedad, a través del mercado, son deficitarios en la generación de necesidades básicas suficientes para las y los jóvenes o, en su caso, las distribuyen selectiva e inequitativamente; de tal forma que depositan en éstos la responsabilidad de configurar proyectos de vida sostenibles como un compromiso de carácter individual.[1]

Contexto social, laboral y educativo

Por ejemplo, en cuanto al contexto laboral que viven las y los jóvenes es importante señalar que las personas de entre 20 a 29 años de edad representan 36.7% de las desocupadas en la entidad.[2]

Son problemas graves en este campo el alto número de jóvenes que se incorporan tempranamente al mercado laboral, la cantidad de jóvenes que abandonan sus estudios de secundaria o preparatoria y se encuentran trabajando, la discriminación hacia las mujeres en el trabajo, los bajos salarios que percibe la mayoría y la falta de las prestaciones de ley para la mitad de las y los jóvenes que trabajan como empleados u obreros.[3]

Actualmente trabaja 46% de la población juvenil. La mitad de las y los jóvenes comienza su vida productiva entre los 13 y los 16 años de edad. El trabajo al que se incorporan es mayoritariamente de tiempo completo (56 por ciento).[4]

De acuerdo con Iniciativas para la Identidad y la Indusión, A. C., (Inicia), las condiciones en que los jóvenes desarrollan su trabajo en el Distrito Federal son cada vez más precarias: para el grupo de edad de 15 a 19 años, 80.3% reportó que es empleado u obrero;

1 Iniciativas para Identidad y la Inclusión, A. C., *Informe de la situación de los herechos humanos de las y los jóvenes del Distrito Federal 2007,* México, Inicia/Indesol, 2007.
2 *Diagnóstico de Derechos Humanos del Distrito Federal*, México, Cómite Coordinador para la Elaboración del Diagnóstico y Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal, 2008.
3 *Ídem.*
4 *Ídem.*


Cortesía: © Organización Internacional del Trabajo / Fotógrafo Maillard J.

32.10% tiene un contrato verbal, y 47.7% gana entre uno y tres salarios mínimos.[5]

En el grupo de 20 a 24 años 67.7% reportó que es empleado u obrero; y 60.8% tiene contrato escrito. El salario que percibe 53.9% de este sector es de uno a tres salarios mínimos.[6]

A falta de formación profesional y/o adecuada capacitación para el trabajo, sus oportunidades se ven mermadas y conforme van creciendo van quedando fuera del sistema productivo.

Por lo que corresponde a la educación, 32% de las y los jóvenes no asistía a la escuela en 2005.[7] En los niveles superiores muchos de ellos enfrentan el rechazo. En 2009, tan sólo en la Universidad Autónoma de México (UNAM), 105 102 estudiantes fueron rechazados y únicamente 9 360 pudieron ingresar. Aun así, cuando logran insertarse en la educación superior, al final pocos logran desarrollar su profesión. Y quienes llegan entonces a un mercado laboral, lo hacen en condiciones precarias, con bajos salarios y con pocas expectativas de ascender de puesto o económicamente.

Por otra parte, la pobreza y la exclusión social en que se encuentran muchas y muchos jóvenes constituyen factores determinantes para el ejercicio de sus derechos fundamentales. Las mujeres jóvenes con por lo menos un hijo, las poblaciones que hablan lenguas indígenas, y las y los jóvenes con algún tipo de discapacidad están más expuestas a la exclusión.

La Asamblea Legislativa del Distrito Federal (ALDF), por conducto de la Comisión de Jóvenes del Distrito Federal, señaló que para el año 2000, del total de jóvenes que se encontraban en condiciones de marginalidad en la ciudad de México sólo 5.8% recibía algún tipo de subsidio.

Jóvenes, violencia e ilegalidad

Gustavo A. Saravi, académico del Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS), señala que "los jóvenes que no estudian ni trabajan y que forman parte de familias empobrecidas suelen estar más vinculados con el desarrollo de actividades ilícitas y violentas".

Casos como el reclutamiento en Ciudad Juárez de niñas, niños, adolescentes y jóvenes por parte de los cárteles y en el sicariato evidencian la incapacidad

5 *Ídem.*
6 *Ídem.*
7 *Ídem.*

del gobierno y de la sociedad civil para fortalecer, a través de la educación y el empleo, las capacidades de estas poblaciones para que puedan configurarse un proyecto de vida distinto.

Los niveles exacerbados de violencia se encuentran relacionados con la falta de políticas públicas de prevención social, es decir, en materia de trabajo, educación, salud y cultura.

Mientras esto ocurre, el consumo de drogas en niños y jóvenes aumentó 600% en los últimos cinco años en la ciudad de México. Y además se sigue fortaleciendo una política criminal que afecta directamente a las y los jóvenes.

En el Distrito Federal, las cárceles se han llenado de jóvenes de escasos recursos y bajo nivel educativo; 60% de la población de los reclusorios corresponde a personas con una edad de entre 18 y 29 años.

De acuerdo con los datos de la CDHDF, del total de menciones del derecho a la integridad personal como derecho humano presuntamente vulnerado por la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal (SSPDF), 74.3% corresponde a personas entre 12 y 29 años. De las menciones del derecho a la libertad y seguridad personales, vulnerado por la SSPDF, 61% atañe a jóvenes entre 12 y 29 años de edad.

De estos datos podemos concluir que existe un patrón sistemático de presuntas violaciones a los derechos humanos de las y los jóvenes capitalinos a cargo de las autoridades de la SSPDF, mismo que responde a una política de seguridad pública que criminaliza a la juventud.

Conclusión: protección integral a los derechos de las y los jóvenes

Es necesario reconocer como premisa que fundamente nuestra labor, que el Estado, a través de los distintos niveles y órdenes de gobierno, y la sociedad civil se encuentran rebasados por este fenómeno. No sólo por la insuficiente capacidad que se tiene, en términos de políticas públicas, para satisfacer las necesidades básicas de las y los jóvenes, sino también porque no se cuenta con las herramientas epistemológicas para abordar este nuevo paradigma de insatisfacción y desasosiego que caracteriza a la generación de adolescentes que no estudian ni trabajan.

En ese sentido, es necesario establecer compromisos entre los distintos actores de la sociedad civil y las autoridades gubernamentales, conscientes de la transcendencia que tiene actuar en el presente de las y los jóvenes para que, como se establece en la Ley de las y los Jóvenes del Distrito Federal, tengan el derecho de acceso y disfrute de los servicios y beneficios socioeconómicos, políticos, culturales, informativos, de desarrollo y de convivencia que les permitan construir una vida digna en la ciudad.

También son necesarias políticas públicas que, partiendo del reconocimiento que tienen las y los jóvenes como sujetos de derechos y participantes en su desarrollo, tiendan hacia el pleno empleo y la educación universal, a sabiendas de que sólo a través de la reafirmación del papel social del Estado es posible configurar un futuro digno para esas generaciones.

En términos del Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal, en materia educativa se requiere: proteger, respetar, promover y garantizar, con principios de igualdad y no discriminación, el derecho a la educación de las y los jóvenes que habitan y transitan en el Distrito Federal, a través de la reducción del rezago educativo y el incremento cualitativo de los índices de escolaridad de los niveles medio superior y superior.

En tanto, en materia laboral, es importante: respetar, proteger, promover y garantizar, bajo los principios de igualdad y no discriminación, el derecho al trabajo y los derechos humanos laborales de las y los jóvenes que habitan y transitan en el Distrito Federal, por medio de la creación de mecanismos para que el trabajo sea digno y justamente remunerado; la erradicación de la discriminación ejercida hacia las mujeres jóvenes en cuanto al acceso y permanencia en el trabajo y sus condiciones laborales; el aumento de oportunidades laborales; el fortalecimiento del binomio de culminación de estudios-ingreso al campo laboral adecuado y digno, y la generación de acuerdos interinstitucionales para impulsar proyectos productivos y microempresas juveniles.

Propuestas

1. **La Ley de las y los Jóvenes del Distrito Federal garantiza:**
Derechos al trabajo, a la educación, a la salud, derechos sexuales y reproductivos; a la cultura, a la recreación y el deporte; a fortalecer las identidades juveniles, a la integración y reinserción social, a la participación social y política, a la organización juvenil, a la información, a un medio ambiente sano, y los derechos de las y los jóvenes con discapacidad.
Políticas de promoción de la equidad: asegurar equidad de género, la superación de la pobreza, la superación de la exclusión cultural y étnica, de las y los jóvenes con discapacidad, y de las y los jóvenes con VIH-sida.

2. **Es necesario reafirmar la obligación que tiene el Estado de satisfacer los DESC, a través de:**
i. Una política de pleno empleo
ARTÍCULO 6º. Todas las y los jóvenes tienen derecho al trabajo digno y bien remunerado, ya que el trabajo dignifica al ser humano y posibilita mejorar la calidad de vida de la sociedad.
ARTÍCULO 7º. El gobierno debe promover por todos los medios a su alcance, el empleo y la capacitación laboral de las y los jóvenes de la ciudad.
ii. Cobertura universal de la educación (la deserción escolar no es responsabilidad del joven sino del Estado)
ARTÍCULO 10. Todas las y los jóvenes tienen derecho a acceder al sistema educativo. En la ciudad de México la educación impartida por el gobierno será gratuita en todos sus niveles, incluyendo nivel medio superior y superior.
ARTÍCULO 11. La educación es el medio más importante para la transformación positiva de la ciudad, por eso el gobierno debe impulsar y apoyar, por todos los medios a su alcance, el adecuado desarrollo del sistema educativo, así como realizar las acciones necesarias para que en todas las demarcaciones territoriales exista cuando menos un plantel educativo de educación media superior.
iii. Prevención de la violencia
Revertir los niveles de violencia existentes a través de políticas de prevención social del delito y de atención de adicciones.
Necesidad de una estrategia contra la violencia estructural en la cual las y los jóvenes se han acostumbrado a crecer.

3. **Los jóvenes del país deben tener la posibilidad de configurarse un futuro digno.**

4. **Políticas públicas no asistencialistas (pues no solucionan el problema de fondo) sino basadas en el ejercicio de los derechos y el fortalecimiento de las capacidades.**

5. **Políticas públicas que reconozcan el papel de las y los jóvenes como sujetos de derechos y participantes en su desarrollo.**
El Gobierno del Distrito Federal reconoce a las y los jóvenes como actores sociales plenos en cuanto a: sujetos de derechos con oportunidades efectivas de lograr una vida digna, sujetos con capacidad para definir sus acciones y tomar decisiones en la sociedad, y sujetos estratégicos con potencialidades para incidir en la transformación de la ciudad.
Ejes a considerar para atender los problemas de las y los jóvenes: la diversidad, la pluriculturalidad, la educación, la inclusión y el consenso social, la equidad de género y el combate a la pobreza.

6. **La sensibilización y capacitación entre quienes trabajan y conviven directamente con esta población y toman decisiones que afectan la vida de las y los jóvenes es un factor indispensable para revertir el papel de la juventud en nuestras sociedades, las personas adultas que los acompañan requieren darles certezas y mostrarles que confían en ellos, así como darles espacios para que ellos aprendan a asumir sus propias responsabilidades.**

7. **Integración y participación en los procesos políticos y sociales para que se sepan actores de su propia vida en relación con una comunidad que los arropa tanto como los necesita para preservarse y desarrollarse en el marco de una cultura de paz.**

NOTAS BREVES

Acuerdo para garantizar el derecho a la ciudad

La firma de la Carta de la Ciudad de México por el Derecho a la Ciudad abre la oportunidad para pensar y construir una ciudad de derechos humanos en donde sea posible y realizable el acceso pleno a la salud, al trabajo, a la educación, a la vivienda digna, al transporte seguro y a los servicios públicos básicos como el agua y la electricidad. En este contexto, el ombudsman capitalino, Luis González Placencia, hizo un llamado a planear la ciudad que queremos y a enfrentar los retos que implican problemas antagónicos y aparentemente insalvables como la seguridad pública. Esta iniciativa, en la que participaron más de tres mil representantes sociales y ciudadanos, junto con las autoridades de los tres poderes de la ciudad de México, plantea establecer una perspectiva de derechos humanos en todas las acciones públicas del Distrito Federal. Para lograrlo, las y los diputados de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal (ALDF) ahora tendrán el reto de dotar a la Carta de un sustento jurídico por medio de reglas y leyes que se conviertan en políticas públicas. La firma de la Carta fue convocada por la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF), el gobierno capitalino, las organizaciones que integran el Movimiento Urbano Popular de la Convención Nacional Democrática (MUP-CND), la Oficina de Coordinación Regional para América Latina de la Coalición Internacional para el Hábitat (HIC-AL) y el Espacio de Coordinación de Organizaciones Civiles sobre Derechos Económicos Sociales y Culturales (Espacio DESC).

Derecho alternativo a favor de grupos en situación de vulnerabilidad

Ante la falta de respeto a los derechos humanos más elementales es urgente producir un cambio en la forma de litigar de las nuevas generaciones de abogadas y abogados. Desde la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF), el consejero Manuel Fuentes Muñiz lanzó un llamado a las y los jóvenes abogados para que se integren un nuevo proyecto de derecho alternativo, impulsado por la Asociación Nacional de Abogados Democráticos (ANAD). Éste consistirá en acudir a los barrios, a los sindicatos y a los lugares más pobres del país no sólo para enseñar derecho sino también para hacer que la población conozca sus derechos y se apropie de ellos.

Validez oficial de los matrimonios gay y aprobación de su derecho de adopción

El pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) declaró por mayoría la validez oficial en toda la república mexicana de los matrimonios entre personas del mismo sexo que se realicen en el Distrito Federal, así como la constitucionalidad de su derecho para adoptar niños y niñas en la capital del país.

La CDHDF celebró que estas decisiones de la SCJN sobre la legalidad de reformas a los códigos Civil y de Procedimientos Civiles del Distrito Federal, pongan la centralidad en el interés superior de la niñez, en términos del derecho nacional e internacional de los derechos humanos, aplicable en México.

El ombudsman capitalino, Luis González Placencia, también reconoció que estas resoluciones favorecen el avance del Estado democrático de derecho porque garantizan los principios de igualdad y no discriminación, en especial para la comunidad lésbica, gay, bisexual, transexual, travestista, transgénero e intersexual, ampliando de esta manera el horizonte de los derechos humanos, no sólo en el Distrito Federal, sino en todo el territorio nacional.


Re



ferencias

El reto de la erradicación del trabajo infantil en América Latina**

MANUEL GARCÍA SOLAZ*

En el mundo hay 215 millones de niñas y niños que trabajan; sólo en América Latina y el Caribe la cifra asciende a 14 millones que se ven forzados a hacerlo por necesidad. Al respecto Manuel García Solaz menciona que para solucionar este problema es necesaria la intervención de empresas, gobiernos, comunidades y familias.

¿Cómo está la situación actual del trabajo infantil en América Latina?

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) presentó el tercer informe global sobre la situación del trabajo infantil en el mundo y lo que vemos es que este tercer informe muestra que la cantidad de niños y niñas que están trabajando por debajo de la edad, realizando trabajos y actividades peligrosas o inmersos en situaciones de trabajo indebido, si bien es cierto que ha disminuido con respecto al reporte anterior de hace cuatro años, todavía mantiene cifras que significan un desafío, un reto y un compromiso para todos los países del mundo y en particular para los nuestros, los países latinoamericanos.

Invito a que nos preguntemos cómo está la situación del trabajo infantil en nuestra familia, en nuestro barrio, en nuestra comunidad, en nuestro entorno, porque ésta es la única manera de resolver el problema. El problema no se resuelve diciendo "hay muchos niños o pocos", el problema se resuelve en lo local, en la familia y en la comunidad, en el barrio. Yo estoy seguro que si las personas dan una mirada a su alrededor y ven lo que está pasando con los niños y con las niñas, vamos a llegar a la conclusión de que tenemos un problema.

Y cuando uno tiene un problema tiene dos alternativas: o lo justifica y dice "si, claro, hay muchos niños que se ven obligados a trabajar por la pobreza y la falta de recursos, porque las familias tienen muchos hijos y no pueden atender a todos, porque hay un problema de costumbre y de cultura, porque el hecho de que los niños trabajen y hagan actividades tiene aspectos positivos"; y entonces lo que estamos haciendo frente al problema es justificarlo y cargar sobre los niños y las niñas la responsabilidad de resolverlo: "si la familia es pobre, pues que

* Coordinador del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC, por sus siglas en inglés) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

** El presente texto corresponde a la entrevista transmitida en el programa *Contacto Sur*, edición vespertina, de la Asociación Latinoamericana de Educación Radiofónica (ALER), el miércoles 23 de junio de 2010, disponible en <www.aler.org/produccioninformativa/index.php/campana-de-la-OIT-contra-el-trabajo-infantil>, página consultada el 14 de julio de 2010.

el niño trabaje; hay muchos hijos, pues que algunos se sacrifiquen por los demás".

Nosotros no estamos en esa tesis. La tesis nuestra es: "reconocemos que hay un problema y lo que tenemos que hacer es tratar de resolverlo".

¿Cuáles son algunas de las alternativas que ofrece la OIT? ¿Cuál es el ejemplo de país latinoamericano donde se ha logrado un avance en la erradicación del trabajo infantil?

En la Conferencia Regional de Trabajo de las Américas, donde participaron todas las organizaciones de empleadores, de trabajadores y todos los gobiernos, América Latina asumió el compromiso, expresado en la agenda hemisférica para un trabajo decente en América, de eliminar para 2015 –dentro de cinco años– lo que se llaman las peores formas de trabajo infantil; es decir, formas inadmisibles, formas a través de las cuales niños y niñas están inmersos en situaciones que no deben ser toleradas ni permitidas de explotación y de violación de sus derechos.

Ese compromiso está y los países están trabajando para lograrlo. Pero no sólo los gobiernos sino también las organizaciones de trabajadores y las organizaciones de empleadores, porque no olvidemos que la OIT no es una organización de burócratas ni de funcionarios; la OIT es un espacio tripartito de diálogo social donde los gobiernos, los trabajadores y los empleadores del mundo entero se reúnen anualmente en la Conferencia Anual del Trabajo y formulan y establecen normas para regular, en un criterio de justicia social, las relaciones laborales en el mundo.

En ese marco tripartita y de diálogo social, estos tres entes acordaron desde hace 11 años que los países se comprometieran a eliminar las peores formas de trabajo infantil; y todos los países de América Latina han ratificado este convenio y todos los países de América Latina se han comprometido desde hace cuatro años a poner los medios para que las peores formas de trabajo infantil sean erradicadas de aquí a 2015.

¿Cuáles son algunas de estas peores formas y dónde se considera que el problema es mayor, en zonas urbanas o rurales?

Si bien el trabajo de las niñas y los niños que más se ve es el que se ve en las ciudades –el niño haciendo piruetas, vendiendo golosinas o lustrando zapatos, es el más visible–, lo cierto es que donde se ven las situaciones de mayor envergadura en términos del trabajo infantil es en el ámbito rural.

Los estudios que existen nos muestran que aproximadamente 70% de los niños y niñas que trabajan de manera indebida lo hacen en el medio rural, y entonces es definitivamente ahí donde hay que abordar el problema con mayor intensidad; dentro de eso, en algunas actividades que implican riesgo mayor y que por eso están calificadas dentro de las peores formas de trabajo infantil.

Todos los países que han ratificado el Convenio 182 de la OIT –lo han hecho todos los países de América del Sur y de América Central– tienen el compromiso, por haber ratificado el convenio, de establecer un listado de trabajos peligrosos –un listado que no lo hacen gobiernos solamente, sino que lo hacen juntos gobiernos, empleadores y trabajadores–; y los países se comprometen a que ningún niño o adolescente menor de 18 años realice un trabajo tipificado como peligroso: actividades en la recolección y clasificación de basura, actividades en minas, niños y niñas trabajando en la agricultura con agrotóxicos, trabajo nocturno, trabajo en condiciones de riesgo. Ésas son actividades que no debemos permitir que los niños y las niñas las realicen.

Hay gente que objetaría que muchos de estos niños en el campo están trabajando por necesidad para ayudar a sus familias y que es parte de la cultura de los campesinos. ¿Qué alternativas se les pueden dar a estas familias para que los niños no tengan que trabajar en el campo?

Cuando los empleadores, los trabajadores y los representantes de los gobiernos deciden aprobar en el seno de la OIT los convenios que establecen la limitación y la prohibición para el trabajo infantil, lo que hacen es establecer un criterio de edad mínima de admisión al empleo; es decir, una edad por debajo de la cual los niños y las ni-

ñas no tienen que trabajar, tienen que ser niños, tienen que estudiar, tienen que tener tiempo libre, tienen que desarrollarse afectiva y emocionalmente, tienen que insertarse socialmente. Y establecen un criterio de lo que se llaman peores formas de trabajo infantil, que son trabajos peligrosos y otras formas absolutamente indebidas e inapropiadas de niños que son empleados en actividades delictivas, de niños y niñas que son sometidos a situaciones de explotación sexual con fines comerciales, o niños que son reclutados para actividades violentas. Entonces cuando los gobiernos, los empleadores y los trabajadores del mundo entero establecen eso y lo establecen como una obligación para los países que suscriben estos convenios y que los ratifican, al mismo tiempo se está defendiendo y se está valorando positivamente el hecho de que los niños desarrollen actividades que tienen que ver con su aprendizaje, con la formación de su responsabilidad, tareas a su alcance, apropiadas a su realidad y de ayuda familiar. Eso no es trabajo infantil; trabajo infantil es lo indebido, lo inapropiado, lo que daña y perjudica al niño.

Entonces el hecho de que un niño en una familia rural o en un ámbito urbano ayude en la casa, colabore con la familia, haga cosas para aprender a hacerlas, eso no es trabajo infantil; nadie está en contra de eso. En contra de lo que estamos es cuando se pone al niño a hacer cosas que lo ponen en riesgo o que están impidiendo que ese niño tenga posibilidades reales de formarse, de capacitarse, de prepararse, para que después sea una persona competitiva en el mundo del trabajo. Con ello lo que estaríamos haciendo es poner en riesgo su infancia actual e hipotecar su futuro a una condición de pobreza de la que no va a salir.


Cortesía © Organización Internacional del Trabajo / Fotógrafo Crozet M.

Derecho al trabajo y derechos humanos laborales de la infancia**

Estrategia

Implementar nuevos programas integrales diseñados desde un enfoque de derechos de la infancia, tendientes a erradicar los factores de explotación laboral de la infancia, en particular dirigidas a las niñas que viven mayores niveles de discriminación y/o exclusión, como las infancias de los mercados, centrales de abasto, trabajadoras domésticas, indígenas, con discapacidad, callejeras y víctimas de abuso. Dichos mecanismos deberán considerar procesos participativos de la infancia para su monitoreo y evaluación.

Líneas de acción

[…]

1550. Realizar un diagnóstico con perspectiva de derechos humanos y género y actualizarlo anualmente sobre la población infantil trabajadora en el Distrito Federal (DF) que considere para su análisis:

a) Marco de referencia del trabajo infantil desde la perspectiva de los derechos humanos económicos.
b) Marco legal sobre derechos humanos laborales de la infancia, así como la seguridad social en el DF.
c) Número de niñas y niños que trabajan, así como el tipo de trabajo infantil existente en el DF.
d) Obligación y sanciones de las dependencias públicas y privadas respecto a los derechos humanos laborales de las personas mayores de 14 años de edad y menores de 17 años.
e) Explotación laboral infantil.
f) Programas implementados por parte de las dependencias públicas del Gobierno del Distrito Federal para proteger a la infancia de la explotación laboral.

Responsable: Dirección de Estudios y Estadísticas del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo (STyFE)
Corresponsables: Consejo Promotor de los Derechos de las Niñas y Niños en el Distrito Federal y el Instituto de las Mujeres del Distrito Federal (Inmujeres-DF)
Plazo: corto plazo (realización) y permanente (actualización)

[…]

1552. Desarrollar programas con enfoque de derechos humanos para erradicar la explotación laboral de niñas y niños.

Responsables: STyFE y Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Distrito Federal (DIF-DF)
Plazos: mediano plazo (diseño e implementación) y permanente (monitoreo y evaluación)

[…]

1554. Evaluar y/o, en su caso, modificar los procedimientos de monitoreo existentes respecto al cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo, a fin de evitar la explotación laboral infantil en las empresas tanto públicas como privadas y garantizar así los derechos humanos laborales de la infancia trabajadora.

Responsable: Dirección General de Trabajo y Previsión Social de la STyFE
Corresponsable: Consejo Promotor de los Derechos de las Niñas y Niños en el Distrito Federal
Plazo: corto plazo

[…]

1556. Diseñar, implementar y evaluar programas de desarrollo económico en las áreas de alta marginación y desigualdad, así como de subsidios y generación de ingresos para las familias de la infancia trabajadora. Dichos programas deberán ser evaluados desde un enfoque de los derechos de la infancia.

** Información tomada del capítulo 22. Derechos de la infancia, del *Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal*, México, Comité Coordinador para la Elaboración del Diagnóstico y Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal, 2009, *véase* el documento completo en <www.cdhdf.org.mx/index.php?id=informesprograma>, página consultada el 20 de julio de 2010.

Responsables: STyFE y Dirección General de Regulación y Fomento Económico de la Secretaría de Desarrollo Económico (Sedeco)
Corresponsable: Consejo Promotor de los Derechos de las Niñas y Niños en el Distrito Federal
Plazos: corto plazo (diseño), mediano plazo (implementación) y permanente (evaluación)

1557. Crear, implementar y evaluar nuevos programas focalizados de atención, para disminuir la tasa de infancia indígena y migrante trabajadora.

Responsables: Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades (Sederec), STyFE y DIF-DF
Plazos: corto plazo (creación e implementación) y permanente (evaluación)

[…]
1559. Integrar a la infancia trabajadora, especialmente a la que se encuentra en condiciones de explotación laboral y en riesgo de trata, a programas de incorporación a sistemas educativos, de salud y seguridad social centrados en las características de la población.

Responsables: Dirección General de Servicios de Salud Pública del Distrito Federal de la STyFE y Dirección de Planeación de la Secretaría de Educación
Corresponsables: Consejo Promotor de los Derechos de las Niñas y Niños en el Distrito Federal e Inmujeres-DF
Plazo: corto plazo

Estrategia
Vigilar el cumplimiento de los derechos humanos laborales de la infancia trabajadora por parte de empresas públicas y privadas.

Líneas de acción

1560. Elaborar un diagnóstico con enfoque de derechos humanos y género, respecto de las condiciones laborales que tienen las personas trabajadoras de entre 14 y 17 años de edad, que son remuneradas y no remuneradas, al prestar sus servicios a empresas públicas y privadas que les contratan y/o aprovechan de sus servicios, incluso cuando existan contratos que nieguen la relación laboral. Dicho diagnóstico deberá actualizarse de manera sistemática y deberá contar con la opinión y participación de la población infantil para su actualización.

Responsables: STyFE y Sedeco
Corresponsable: Consejo Promotor de los Derechos de las Niñas y Niños en el Distrito Federal
Plazos: corto plazo (elaboración) y permanente (actualización)

1561. A partir del diagnóstico anteriormente descrito, diseñar e implementar mecanismos de monitoreo, evaluación y, en su caso, de sanción a las empresas, tanto públicas como privadas, que violen el derecho al trabajo y/o los derechos humanos laborales de la infancia trabajadora remunerada y no remunerada, aun cuando no exista una relación laboral formal.

Responsables: STyFE y Sedeco
Corresponsable: Consejo Promotor de los Derechos de las Niñas y Niños en el Distrito Federal
Plazos: corto plazo (diseño e implementación) y permanente (monitoreo y evaluación)

Población en situación de vulnerabilidad laboral en México

3 MILLONES de niñas y niños entre 5 y 17 años[1]

trabajan en México debido a la pobreza y a la insuficiencia de ingresos en sus hogares, principalmente. Esta población corre el riesgo de ser atrapada por redes de pornografía; en las zonas urbanas trabajan en el sector informal en las calles y en espacios públicos; y en las zonas rurales son comunes la marginación y los trabajos agrícolas en las regiones de valles o de sierras. Según datos de la Red por los Derechos de la Infancia en México (Redim), 82 mil adolescentes de entre 12 y 17 años trabajan en el Distrito Federal, de los cuales más de 50% percibe ingresos de hasta dos salarios mínimos.[2]

3.5 MILLONES de personas adultas mayores[3]

son económicamente activas, de las cuales 2.4 millones se encuentran en la informalidad. Quienes laboran en actividades económicas se concentran en los sectores de servicios y de comercio. La mayoría de los empleos que se les ofrecen frecuentemente ponen en riesgo su seguridad y salud física, y en muchas ocasiones no se les otorga seguridad social. De acuerdo con datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en la ciudad de México laboran 338 541 personas adultas mayores.[4]

20 MILLONES de jóvenes entre 14 y 34 años de edad[5]

tienen empleo en México; sin embargo, para este grupo poblacional el principal problema es el desempleo, el cual se concentra entre quienes tienen de 20 a 24 años de edad. En muchos casos se trata de jóvenes que abandonan la escuela o no han tenido acceso a ella y que tampoco han obtenido un trabajo. Ante la falta de oportunidades y en un contexto de delincuencia, este grupo se convierte en presa fácil del crimen organizado y tiende a caer en la depresión, el desinterés, la decepción, e incluso puede llegar al suicidio.

19.6 MILLONES de mujeres entre 14 y 34 años de edad

son económicamente activas. Aunque sus niveles de estudio se han incrementado, son colocadas en empleos mal pagados o precarios, además de que realizan tareas domésticas. El salario para las mujeres es menor que el de los hombres; hasta 2008 la diferencia era de 9.5% en un puesto de trabajo en el que ambos tenían las mismas calificaciones y número de horas. Las mujeres dedican 76.3 horas semanales al trabajo total, mientras que los hombres ocupan 58.4 horas.[6]

1 Dato obtenido del portal del Servicio Nacional de Empleo del gobierno federal, Información destacada (Estadísticas del mercado laboral), Trabajo infantil en México, 2009, disponible en <www.empleo.gob.mx/xls/MTI/mti.xls>, página consultada el 18 de agosto de 2010.
2 *La infancia cuenta en México 2009,* México, Redim, 2009, disponible en <http://derechosinfancia.org.mx/Documentos/LaInfanciaCuenta2009_datos.pdf>, página consultada el 16 de agosto de 2010.
3 Centro de Derechos Humanos Fray Francisco de Vitoria O. P., A. C., *Informe anual sobre la situación de los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales en México 2008-2009*, México, CDHFV, 2009, p. 22.
4 INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, segundo trimestre de 2010, disponible en <www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/sistemas/enoe/tab_trim/default.asp?>, página consultada el 13 de julio de 2010.
5 Centro de Derechos Humanos Fray Francisco de Vitoria O. P., A. C., *op. cit.*, p. 23.
6 Organización de las Naciones Unidas, *¿Estado para qué igualdad?*, Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Brasilia, ONU/CEPAL, 2010.

El futuro de México: casi puro empleo chatarra**

ANTIMIO CRUZ*

Cada que pueden y las cifras los ayudan, sobre todo si se acerca el 1 de mayo, Día del trabajo, los funcionarios del gobierno federal presumen lo que ellos consideran avances y logros en materia laboral. Dicen que ya se crearon más puestos, que la tasa de desempleo cedió, que el IMSS [Instituto Mexicano del Seguro Social] registró un mayor número de mexicanos contratados. Lo que sus números no dicen es que, en el mejor de los casos, se trata de empleos de mala calidad en los que entre 10 y 15 millones de mexicanos laboran en condiciones de intensa exigencia, bajos ingresos y nulas garantías de que permanezcan en su puesto. Son los empleos chatarra, un fenómeno que en México experimenta una evidente expansión. Si la actual iniciativa de reforma laboral se aprueba, dicen los especialistas, se multiplicará todavía más el empleo precario, una de cuyas extremas expresiones será la siguiente: alguien podría ganar 14 pesos diarios si es contratado para trabajar sólo dos horas al día.

Todas las promesas que Blanca Estela ha hecho a Alejandra, su hija de seis años, dependen de que venda más café. Por eso, cuando una maltratada viajera desciende de un autobús foráneo procedente de Altar, Sonora, y se acerca a su mostrador pintado de verde, la joven madre de familia extiende una sonrisa amplia y pregunta con el ritmo propio de quien trabaja en un gran consorcio cafetero:

—¿Su café *va'ser* americano, moka, capuchino tradicional o capuchino con vainilla?

Así indaga esta mujer morena, que, escudada tras un dije de la Virgen de Guadalupe, busca merecer el bono semanal que los patrones pagan a quienes, como ella, venden café y pan, toda la noche, en la Central Camionera del Norte, en la ciudad de México. Gana más que el salario mínimo, pero no mucho más. Afortunadamente, su esposo trabaja en una empresa textil, "dos días en la mañana, dos días en la tarde y dos días en la noche".

Protagonistas de un naufragio económico extendido, cerca de 10 millones de hombres y mujeres mexicanos se sujetan con fuerza a este tipo de empleos precarios que los sostienen,

* Periodista mexicano, ha colaborado en los periódicos *La Jornada*, *El Universal* y *Milenio*, y en la revista *Emeequis*. Contacto: <acruz@m-x.com.mx>.

** El presente reportaje fue publicado en la revista *Emeequis,* núm. 222, 3 de mayo de 2010, pp. 36-45. Agradecemos al autor y a la revista su autorización para la reproducción de esta investigación periodística. La publicación original se encuentra disponible en <www.m-x.com.mx/xml/pdf/222/36.pdf>, página consultada el 22 de julio de 2010.

como maderos flotantes en una corriente oscura. Son trabajadores que cumplen con horarios y cuotas de productividad fijas, a cambio de ingresos modestos y sin garantía de que permanezcan contratados muchos años. Algunos los llaman empleos chatarra, otros los describen como empleos precarios o empleos no clásicos.

Ya con dos clientes en la barra, Blanca comenta que su pequeña hija le reclama todas las noches por no quedarse a dormir con ella y le dice que por qué no mejor vuelve a poner su puestecito.

"Yo vendía chicharrones preparados, fresas con crema, duraznos con crema y otros dulces, pero a veces me iba bien y a veces no. Aquí, bien que mal, ya sé que tengo un dinero fijo", dice esta mujer que todas las mañanas, a las seis, sale de la central camionera rumbo a la casa de su suegra, en Acueducto de Guadalupe, donde vive ahora con su esposo y su hija. Se mudaron allá, cerca de la terminal, porque antes vivían hasta Ojo de Agua, en el Estado de México.

"Este viernes que empieza el puente va a haber mucha gente. Ya me avisaron que esa noche no me van a dar mi descanso. Pero, bueno, estuvo peor en Semana Santa; me pasé dos semanas sin descansar", dice Blanca o "la señora", como le dicen otros jóvenes que trabajan en la misma sala de pasajeros de la central.

Quizá por genuino interés, pero es más probable que por aburrimiento, Blanca platica con sus clientes. Así se entera de que la pasajera recién llegada de Sonora carga consigo la derrota de quien caminó tres días por el desierto sin haber podido cruzar "al otro lado". Luego habla de sí misma, de su trabajo anterior en una panadería y de cómo allá sí la dejaban llevar a su hija, pero en el actual empleo, no.

"Por eso tuve que pedir el turno de la noche, para estar con ella todo el día, pero a veces no me deja dormir. Va [a] la cama y me dice: 'mamá, ya se te hizo tarde; mamá, ¿me acompañas al baño?; mamá, ¿estás dormida?'. Y yo a veces sólo junto cuatro o cinco horas de dormir".

—¿Y aquí tienen sindicato? —le pregunta el segundo cliente, sentado en la barra.

—No. O yo no sé.

—¿Y tiene seguro social?

Entonces la mujer desvía la mirada y no contesta. Guarda silencio y el espacio de la conversación es ocupado por el rumor de fondo característico de las centrales camioneras. Blanca Estela se pone a limpiar la cafetera con una toalla verde y ya no mira a la barra ni sonríe como cuando ofreció el primer café. Parece que piensa en la pregunta que le hicieron sobre el seguro social.

Futuro inseguro

Beatriz Torres Gómez también es morena e hiperactiva. Avanza por los pasillos de la Antigua Escuela de Medicina de la UNAM [Universidad Nacional Autónoma de México] y saluda a muchos de los sociólogos, economistas y politólogos que visitaron la ciudad de México para participar en el Sexto Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo. Ella es una de las anfitrionas, pues es la actual presidenta de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo (AMET).

Cuando se le pregunta si es correcta la impresión de que el empleo con pocas prestaciones sociales está creciendo en México, responde afirmativamente. Primero dice que se trata de empleo frágil y luego lo describe como precario, pero lo que realmente le interesa subrayar es que entre los académicos es un tema que preocupa mucho:

"Cada vez hay más este tipo de trabajo, en detrimento de los buenos empleos", indica la investigadora de la Universidad Autónoma de Yucatán. "Algunos llaman a estos trabajos que están creciendo 'empleo chatarra' y otros le dicen trabajo precario o trabajo inseguro. Pero se les puede identificar claramente por una característica: la inestabilidad no permite al trabajador saber cuál será su futuro pues nada garantiza que va a seguir contando con ese trabajo. La seguridad en el empleo es lo que se está perdiendo".

El Congreso que se realizó en la Antigua Escuela de Medicina reunió a la mayoría de los 300 miembros de la asociación mexicana, los cuales provienen de los cuatro puntos cardinales del país.

Todos coinciden en que la población económicamente activa (PEA) de México es de 47 millones de personas y que hay 14 millones de trabajadores afiliados al IMSS, pero cuando se les pide un cálculo de cuántas personas tienen un empleo chatarra, sin seguro social, fondo de retiro o sindicato que los proteja, sus opiniones difieren. Los más optimistas dicen que cerca de 10 millones y otros estiman que hasta 15 millones.

El ex secretario general de la Universidad Autónoma Metropolitana [UAM] y experto en sociología del trabajo, Luis Javier Melgoza Valdivia, sintetiza esos puntos de vista. Calcula que entre 20 y 32% de los mexicanos con empleo hacen tareas precarias.

"Es una cantidad muy importante de mexicanos que se ganan la vida con este tipo de empleos, sobre todo son los que tienen que ver con los servicios y el transporte. El trabajo convencional, con más garantías a futuro, se está concentrando en el gobierno y en la industria manufacturera. Dado que ni la economía formal ni la creación de empleos formales se desarrollan, la tendencia es que los empleos frágiles seguirán en aumento", dice el académico de la UAM.

El universitario explica el abc de los empleos precarios: no tienen seguridad social, ni una relación laboral estable, ni un resguardo sindical y normalmente reciben muy bajos ingresos. Desde las décadas de los setenta y ochenta, cuando se comenzó a hablar de trabajo informal, se destacaba el crecimiento de empleos que exigían cumplir con horarios o cuotas de producción, pero sin garantía de relación laboral a largo plazo.

"En los ochenta y noventa se empezó a hablar de trabajo precario, haciendo alusión a estas mismas características, y hoy en día se usa la noción de trabajo no clásico", explica Melgoza Valdivia.

En los mismos pasillos del antiguo recinto colonial habla con investigadores latinoamericanos Eduardo de la Garza Toledo, ganador del Premio Nacional de Ciencias y Artes 2009, quien dio la conferencia inaugural del encuentro. Después, junto a los arcos de cantera del edificio, dice que aun cuando en países como México el grupo de trabajadores sin seguridad social siempre ha sido el mayoritario, ahora existe una presión fuerte para que el empleo se precarice más, pensando que esa es una manera de salir de la crisis y de impulsar el crecimiento de la economía.

"La situación en México es muy delicada porque hay sectores, tanto gubernamentales como empresariales, que piensan que la salida es la precarización del empleo", comenta De la Garza Toledo. "Creen que así es como saldrá adelante la economía. Esa es la salida que algunos llaman la vía baja, es decir, la economía basada en el bajo salario, las bajas prestaciones, inseguridad en el empleo. Es una vía muy delicada, pero muy presente en el proyecto laboral del gobierno".

Pura lengua

Todas las promesas que Ismael hizo a su esposa deberán esperar a que su hijo de tres meses crezca más y a que ella, Elvira, pueda ayudarlo con otro ingreso para volver a estudiar. Ya había terminado seis semestres de arquitectura en la UNAM, pero su paternidad aceleró la boda y ahora lo tiene trabajando en un edificio cercano al Ángel de la Independencia.

Alto, bien vestido y calzado, pero sin boleada reciente, dice que se pasa unas seis horas al día con una diadema con auricular y micrófono. Con ella recibe llamadas de telemercadeo y manda órdenes de compra a otra sección de la misma empresa, en la colonia Anáhuac. Luego escribe reportes para que le abonen lo que le corresponde cada semana.

"Pues difícil difícil no fue entrar. Sólo me pidieron la prepa, no tener tan mala ortografía y tener modo para hablar con la gente. No desesperarte fácil, porque luego ahí es donde *vale madre*; algunos compañeros que entran no aguantan mucho a la gente. El ambiente no está tan mal porque somos casi todos jóvenes, aunque sí estás atado al cable para atender los pedidos". Así platica, mientras camina y fuma, poco después del mediodía en la calle de Praga.

Su ropa refleja lo que dice, que llega a sacar más de 10 mil pesos mensuales gracias a las comisiones por cierto límite de ventas. No tiene auto, pero lleva lo

El tema del empleo precario o el empleo no clásico, que es mayoritario, no está considerado. Parece ser que éste es el trabajador olvidado, el trabajador anulado, que no está incluido en las grandes discusiones nacionales, siendo que es una tercera parte de la planta laboral de México.

suficiente para una familia de tres miembros.

—¿Firmaste algún contrato?

—No. Cuando entré me dijeron que tenía que ir a la colonia Anáhuac a firmarlo, que me iban a hablar, pero ya va para un año y no me han dicho nada. La neta ya se me había olvidado. Pero igual la paga es puntual.

Ismael no sabe quién es el dueño de la compañía, pero venden diferentes productos, que cambian con la temporada, y por cada uno gana una comisión distinta.

Desde julio de 2009 ya le ha tocado ofrecer diferentes productos. Si se trata de tratamientos con cremas o pastillas su comisión mensual ronda los cuatro mil pesos, pero si el producto ofertado en televisión es algún aparato, su ingreso extra se eleva a unos ocho mil, más su salario base, que es de cinco mil pesos.

—Malo no es el trabajo —dice—, pero para mí sí tiene algunos problemas. El principal es que esto no es lo que quiero hacer. Tienes que venir a esta zona que es muy cara; aquí comes cualquier cosa y ya te gastaste 100 pesos o, si sales con los otros compañeros, más de 100. Lo otro es que yo vengo desde Villa Coapa, por lo que el trabajo me parte todo el día y ya no me deja hacer otra cosa.

—¿Y te gustaría escalar en la empresa?

—Pues no, ¿eh? Subir a supervisor no está tan difícil. Donde estoy podría ganar más o menos 15 o 20 mil seguros, pero ya me di cuenta de que la gente no dura mucho. Además, ya con mi niño he pensado en salirme de la ciudad. Acabar la carrera e irme afuera. Me gustaría algo cerca del mar. Esto es temporal para mí.

—¿Y tienes seguro social para atender al niño en caso de emergencia, o algún fondo de retiro?

—Jajajajaja… *No mames*. Esto es telemercadeo, no es un empleo.

Ley endeble

El 18 de marzo de este año, el presidente Felipe Calderón viajó a Tula, Hidalgo, para celebrar el 72 aniversario de la expropiación petrolera y para reiterar que en esa ciudad se construirá la nueva refinería que proveerá de gasolinas bajas en azufre al centro del país.

El mismo día, en la ciudad de México, las fracciones del PAN [Partido Acción Nacional] en las cámaras de Diputados y de Senadores dieron un empujón a un tema discutido a lo largo de 10 años con más convulsiones que consensos: modificar la Ley Federal del Trabajo, con el fin de estimular la competitividad de las empresas y facilitar nuevas contrataciones con esquemas nuevos. La iniciativa busca reformar 419 de un total de mil 10 artículos de la actual legislación.

Para evitar la parte más compleja del proceso legislativo, que requeriría el apoyo de los congresos estatales, los panistas evitaron tocar el artículo 123 de la Constitución, pero sí abrieron la posibilidad de hacer una cirugía mayor.

Por ejemplo, se establecen nuevos mecanismos para acortar los periodos de huelga y se crean nuevas figuras de contratación laboral, como el periodo de prueba, el contrato de capacitación inicial y el contrato para trabajo de temporada.

La mayor parte de estas propuestas fueron evaluadas negativamente por especialistas en sociología del trabajo. Los tres que fueron consultados le colocaron a la iniciativa el mismo calificativo: "precarizante".

"Uno de los elementos más precarizantes es el empleo por horas, porque la consecuencia lógica es contratar por menos de ocho horas a las personas y entonces, como el salario mínimo dividido por hora es muy bajo, va a ser totalmente insuficiente para sobrevivir", alerta Eduardo de la Garza Toledo.

Si el salario mínimo en México está entre 54 y 57 pesos, al dividirse entre ocho horas daría un salario aproximado de siete pesos la hora. "Si yo te contrato sólo dos horas al día, no te alcanzaría ni para el pasaje y yo no estaría violando ninguna ley. Es un proyecto maléfico", subraya el Premio Nacional de Ciencias y Artes 2009.

Otro elemento precarizante, dice, es la figura del contrato de aprendizaje porque pone en manos del patrón la posibilidad de despedir sin que éste se encuentre obligado a pagar ninguna indemnización.

Un poco más enfocado en el tema del llamado empleo chatarra, Luis Javier Melgoza destaca que la propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo no incluye nada que permita proteger los derechos básicos de este tipo de trabajadores.

"El tema del empleo precario o el empleo no clásico, que es mayoritario, no está considerado. Parece ser que éste es el trabajador olvidado, el trabajador anulado, que no está incluido en las grandes discusiones nacionales, siendo que es una tercera parte de la planta laboral de México".

Cuidar el empleo

Todas las promesas que Lorena le hizo a su madre cuando decidió venir a la ciudad de México las ha cumplido gracias a que cuida bien las propinas que recibe en su trabajo de mesera. Pero no todo es perfecto, no ha cubierto la promesa que se hizo a sí misma: encontrar una pareja y tener hijos.

Trabaja de noche y duerme de día durante seis días a la semana. Cuando llegó de Chilpancingo, una hermana le recomendó buscar trabajo en las cafeterías propiedad del hombre más rico del planeta. Ahí ha construido su carrera. Siempre en el área de restaurante.

—¿Es verdad que ustedes tienen que pagar sus propios uniformes y la lavandería de las servilletas de tela que utilizan? Lo escuché en un congreso universitario.

—No. No es verdad. A nosotras nos dan un uniforme. Si queremos, nosotras compramos alguna blusa que nos guste más o mandamos a almidonar las faldas. Yo sí gasto en mi uniforme porque me gusta hacerle ajustes y eso no me lo pagan. Yo creo que hablaban de las meseras del Vip's, yo sé que ahí sí les venden el uniforme y se lo tienen que comprar a la empresa.

—Pero a ustedes no…

—No. Nos dan un uniforme y si queremos tener otro, ese sí nos lo venden. Bueno, sólo el huipil.

—¿Y es verdad que a ustedes sólo les pagan dos mil pesos de salario mensual y que el resto de su ingreso son las propinas?

—A mí me pagan mi salario, que es más de dos mil pesos —contesta Lorena, menuda, morena, conteniendo la sonrisa que descubre la corona metálica de uno de sus dientes frontales.

Se pone impaciente, pero no se marcha porque no hay mucho trabajo. Hay tres parejas en el restaurante, a las dos de la mañana. Saca, guarda y vuelve a sacar sus plumas y libretas de la falda. Intenta proyectar calma, pero en medio de la conversación salta, pues cada cierto tiempo truenan unos globos que sus compañeros inflan para decorar el lugar, muy cerca de la Alameda Central.

—Mi salario es de más de dos mil pesos —insiste después de un breve silencio—. Pero sí es más lo que se saca de propinas…

—Bueno, sí y no. Pueden ser hasta 250 pesos diarios, pero nosotras le damos un porcentaje a nuestros compañeros de cocina para que nos saquen rápido los pedidos. Una parte es para el cocinero y otra para el parrillero. Así estamos organizadas todas.

—¿Le gustaría cambiar de empleo?

—Ahorita no, es que le estoy mandando dinero a mi mamá porque pusimos allá un café internet. Ahorita lo mejor para mí es seguir aquí.

—Oiga, ¿y aquí hay sindicato?

—Nada más me quiere meter en problemas ¿verdad? Yo cuido mucho mi trabajo y no me meto en problemas. Hay que cuidar el trabajo, no crea que está fácil. O a poco cree que por mi gusto estoy aquí toda la noche.

Muchos Méxicos

La AMET sostiene que en México el empleo precario o chatarra tiene tantas adaptaciones como las

propias regiones y ecosistemas del país. Así, mientras en el campo se sigue aplicando un modelo de contratación parecido al del jornal agrícola de principios del siglo xx, en ciudades como Mérida, Guadalajara y Monterrey existen empresas que contratan a maquiladores de *software*, los cuales laboran desde sus casas, pagando su propio equipo de cómputo, luz y línea telefónica.

"El desarrollo de México es completamente desigual. Por el lado de la frontera norte, tenemos estos procesos de industrialización, así como en una parte del centro del país, mientras que en el sur, desde Oaxaca, Chiapas y la península de Yucatán, hay condiciones completamente diferentes en términos de desarrollo", dice la presidenta de la asociación.

Una mirada panorámica de la fuerza laboral de México permitiría ver que entre 30 y 40% de la fuerza de trabajo se ubica en empleos clásicos o regulares, con cierta estabilidad, en empleos que contienen un mínimo en términos de ingresos y prestaciones. Éste sería un polo del mercado laboral, concentrado principalmente en el sector público y en las grandes empresas competitivas a nivel internacional.

Y, por otro lado, existe un polo mayoritario, en el que predomina el empleo informal, precario o chatarra. Esto provoca una peligrosa polarización de la sociedad.

"Cuando los sociólogos decimos que se está impulsando en México una vía baja de desarrollo, nos referimos a que se está ofreciendo a los inversionistas un valor agregado en el hecho de que la mano de obra es más barata. Hemos estado haciendo un llamado a las empresas extranjeras a que vengan a instalarse y uno de los elementos para capturarlas es la mano de obra barata", critica Beatriz Torres.

Cruzar la sierra

Todas las promesas que Alejandro Antonio hizo a sus hijos Mauricio y Kevin, de 12 y 11 años, dependen de que diariamente viaje tres horas hasta la capital de Hidalgo. A las cuatro de la mañana ya está en el camino de tierra blanca que, a pie, lo lleva desde Iztzayatla a Metztitlán, la cabecera municipal, donde toma un transporte hasta Pachuca.

Quiere poner una antena en su casa, localizada en la parte semidesértica de la sierra de Hidalgo, pero es poco lo que puede ahorrar con los menos de 100 pesos que trae diariamente a casa.

Cada día tiene que caminar 40 minutos hasta el primer transporte y, en la noche, otros 40 minutos de regreso. Al llegar a Pachuca, hay que laborar en la construcción.

"Ya, ahora, no se sufre tanto en andar buscando trabajo nuevo todos los días porque varios de aquí nos organizamos en una cuadrilla, entonces ya estamos con un ingeniero que siempre nos pasa trabajo. Eso ya no nos tiene buscando diario qué hacer", comenta el hombre que durante años trabajó como jornalero agrícola en la parte baja de la barranca de Metztitlán, donde sí se cultiva, maíz, chile, nogal y frijol.

—¿Alguna vez le ha pasado que llegue a Pachuca y no haya trabajo?

—En veces no hay trabajo, pero el ingeniero nos paga o nos pone a hacer otra faena, aunque no sea de una obra suya. Somos seis los que nos vamos juntos de acá de Itztayatla y pues ya somos un montoncito para trabajar.

—¿No le da miedo que un día el ingeniero les diga que ya no los necesita?

—Pues miedo, no. Aquí se acostumbra uno a vivir así. Antes nos

Un trabajo precario genera una gran frustración. La Revolución industrial no solamente generó en Inglaterra gran explotación sino que cultivó una gran amargura, un gran sentimiento de frustración entre la clase obrera que estaba naciendo. Y la disciplina de la fábrica creó un trabajador más ordenado, más introvertido, menos comunicativo. Esto a largo plazo puede tener muchas consecuencias.



Cortesía © Organización Internacional del Trabajo / Fotógrafo Crozet M.

pasó, cuando trabajábamos en el Pedregal, de aquí abajo. *Nomás* un día nos dijeron que ya no fuéramos y hay que volverle a buscar. Ahora sí estamos seguros, pero luego, no sabemos.

Inseguridad constante

No es verdad que todo tiempo pasado fue mejor, al menos en lo que tiene que ver con los empleos.

El trabajo asalariado, con prestaciones de ley, nunca ha sido predominante en México; ni en la Colonia, ni en la joven república del siglo XIX, ni en el México posrevolucionario, menos en el México del siglo XXI.

Pero el presente tiene rasgos singulares: hay labores que parecen empleos, pero en realidad no son lo que formalmente es un empleo con ingresos, prestaciones, derechos y obligaciones claros.

De los 106 millones de hombres y mujeres que integramos la población de México, 47 millones estamos en edad de trabajar. De éstos, los trabajadores con empleo y seguridad social son entre 10 y 15 millones.

"Un trabajo precario genera una gran frustración. La Revolución industrial no solamente generó en Inglaterra gran explotación sino que cultivó una gran amargura, un gran sentimiento de frustración entre la clase obrera que estaba naciendo. Y la disciplina de la fábrica creó un trabajador más ordenado, más introvertido, menos comunicativo. Esto a largo plazo puede tener muchas consecuencias", subraya Eduardo de la Garza.

La discusión del empleo en México también pasa por la discusión, revisión y cambio en las organizaciones sindicales, que representan oficialmente a los trabajadores mexicanos. Aunque la sociedad mexicana ha atestiguado y protagonizado cambios importantes en materia electoral, de transparencia y de rendición de cuentas, es muy difícil que los sindicatos mexicanos se sujeten a la transparencia y a la rendición de cuentas.

Adicionalmente, dicen los sociólogos, tenemos una creciente masa de población que no encuentra empleo. Hay una necesidad social insatisfecha, producto del escaso desarrollo del ciclo económico.

"Ese grupo de la población desempleada, la gran mayoría de ellos jóvenes con formación escolar importante, a nivel de preparatoria o técnica, se puede convertir en un foco de riesgo de estabilidad social si no se atiende a la brevedad. Estamos hablando de un déficit de empleo que ronda los tres o cuatro millones", dice el ex secretario general de la UAM, Luis Melgoza.

Camino a casa

Todas las promesas que Blanca Estela hizo a su hija Alejandra para este Día del niño tendrá que cumplirlas a partir de que salga de su empleo en la Central de Autobuses del Norte, a las seis de la mañana.

"Llegando me voy a poner a prepararle sus fresas con crema para el convivio de su kínder y me hizo prometerle que luego la lleve a otro kínder donde también la invitaron. Luego en la noche me toca venir aquí al trabajo porque me retrasaron mi día de descanso por el puente.

"En estos días es cuando pienso que a lo mejor sería mejor (*sic*) tener todavía mi puestito. Hoy voy a dormir dos horas. Pero luego pienso que mal que bien tengo este trabajo y pues ya luego me animo y me vengo a trabajar", dice, poco antes de las cinco de la mañana, esta morena que vende cuatro tipos diferentes de café.

Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó en 1998 esta Declaración que compromete a los Estados miembros, entre ellos México, a respetar y promover —hayan o no ratificado los convenios pertinentes— los principios y derechos laborales comprendidos en cuatro categorías: libertad de asociación, libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; abolición del trabajo infantil, y eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Lamentablemente nuestro país aún no ha ratificado los convenios 98 y 138 de la OIT, el primero sobre el derecho de sindicalización y negociación colectiva, y el segundo sobre la edad mínima para laborar, lo cual ha generado vacíos jurídicos que incrementa el deterioro de los derechos humanos laborales.

Extracto de la Declaración y su seguimiento

[…]

Considerando que el crecimiento económico es esencial, pero no suficiente, para asegurar la equidad, el progreso social y la erradicación de la pobreza, lo que confirma la necesidad de que la OIT promueva políticas sociales sólidas, la justicia e instituciones democráticas;

Considerando que, por lo tanto, la OIT debe hoy más que nunca movilizar el conjunto de sus medios de acción normativa, de cooperación técnica y de investigación en todos los ámbitos de su competencia, y en particular en los del empleo, la formación profesional y las condiciones de trabajo, con el fin de que en el marco de una estrategia global de desarrollo económico y social, las políticas económicas y sociales se refuercen mutuamente con miras a la creación de un desarrollo sostenible de base amplia;

Considerando que la OIT debería prestar especial atención a los problemas de personas con necesidades sociales especiales –en particular los desempleados y los trabajadores migrantes–, movilizar y alentar los esfuerzos nacionales, regionales e internacionales encamina-

* Adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su octogésima sexta reunión, celebrada en Ginebra, Suiza, del 2 al 18 de junio de 1998, documento completo disponible en <www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--es/index.htm>, página consultada el 7 de julio de 2010.

dos a la solución de sus problemas, y promover políticas eficaces destinadas a la creación de empleo;

Considerando que, con el objeto de mantener el vínculo entre progreso social y crecimiento económico, la garantía de los principios y derechos fundamentales en el trabajo reviste una importancia y un significado especiales al asegurar a los propios interesados la posibilidad de reivindicar libremente y en igualdad de oportunidades una participación justa en las riquezas a cuya creación han contribuido, así como la de desarrollar plenamente su potencial humano;

Considerando que la OIT es la organización internacional con mandato constitucional y el órgano competente para establecer Normas Internacionales del Trabajo y ocuparse de ellas, y que goza de apoyo y reconocimiento universales en la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo como expresión de sus principios constitucionales;

[…]

La Conferencia Internacional del Trabajo

Recuerda:

Que al incorporarse libremente a la OIT, todos los Miembros han aceptado los principios y derechos enunciados en su Constitución y en la Declaración de Filadelfia, y se han comprometido a esforzarse por lograr los objetivos generales de la Organización en toda la medida de sus posibilidades y atendiendo a sus condiciones específicas;

Que esos principios y derechos han sido expresados y desarrollados en forma de derechos y obligaciones específicos en convenios que han sido reconocidos como fundamentales dentro y fuera de la Organización.

Declara que todos los miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir:

- La libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- la abolición efectiva del trabajo infantil, y
- la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Reconoce la obligación de la Organización de ayudar a sus miembros, en respuesta a las necesidades que hayan establecido y expresado, a alcanzar esos objetivos haciendo pleno uso de sus recursos constitucionales, de funcionamiento y presupuestarios, incluida la movilización de recursos y apoyo externos, así como alentando a otras organizaciones internacionales con las que la OIT ha establecido relaciones, de conformidad con el artículo 12 de su Constitución, a respaldar esos esfuerzos:

- Ofreciendo cooperación técnica y servicios de asesoramiento destinados a promover la ratificación y aplicación de los convenios fundamentales;
- asistiendo a los miembros que todavía no están en condiciones de ratificar todos o algunos de esos convenios en sus esfuerzos por respetar, promover y hacer realidad los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, y
- ayudando a los miembros en sus esfuerzos por crear un entorno favorable de desarrollo económico y social.

[…]

Seguimiento de la Declaración

i. Objetivo general

[…]

[…] el presente seguimiento deberá contribuir a identificar los ámbitos en que la asistencia de la Organización, por medio de sus actividades de cooperación técnica, pueda resultar útil a sus miembros con el fin de ayudarlos a hacer efectivos esos principios y derechos fundamentales […]

[…]

ii. Seguimiento anual relativo a los convenios fundamentales no ratificados

A. Objeto y ámbito de aplicación

Su objeto es proporcionar una oportunidad de seguir cada año, mediante un procedimiento simplificado que sustituirá el procedimiento cuatrienal introducido en 1995 por el Consejo de Administración, los esfuerzos desplegados con arreglo a la Declaración por los miembros que no han ratificado aún todos los convenios fundamentales.

El seguimiento abarcará cada año las cuatro áreas de principios y derechos fundamentales enumerados en la Declaración.

B. Modalidades

El seguimiento se basará en memorias solicitadas a los miembros en virtud del artículo 19, párrafo quinto, inciso e, de la Constitución. Los formularios de memoria se establecerán con el fin de obtener de los gobiernos que no hayan ratificado alguno de los convenios fundamentales información acerca de los cambios que hayan ocurrido en su legislación o su práctica, teniendo debidamente en cuenta el artículo 23 de la Constitución y la práctica establecida.

[…]

iii. Informe global

A. Objeto y ámbito de aplicación

El objeto de este informe es facilitar una imagen global y dinámica de cada una de las categorías de principios y derechos fundamentales observada en el periodo cuatrienal anterior, servir de base a la evaluación de la eficacia de la asistencia prestada por la Organización y establecer las prioridades para el periodo siguiente mediante programas de acción en materia de cooperación técnica destinados a movilizar los recursos internos y externos necesarios al respecto.

El informe tratará sucesivamente cada año de una de las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales.



Cortesía: © Organización Internacional del Trabajo / Fotógrafo: Cassidy K.

B. Modalidades

El informe se elaborará bajo la responsabilidad del director general sobre la base de informaciones oficiales o reunidas y evaluadas con arreglo a procedimientos establecidos […]

Este informe será presentado a la Conferencia como un informe del director general para ser objeto de una discusión tripartita. La Conferencia podrá tratarlo de un modo distinto al previsto para los informes a los que se refiere el artículo 12 de su Reglamento, y podrá hacerlo en una sesión separada dedicada exclusivamente a dicho informe o de cualquier otro modo apropiado. Posteriormente, corresponderá al Consejo de Administración, en el curso de una de sus reuniones subsiguientes más próximas, sacar las conclusiones de dicho debate en lo relativo a las prioridades y a los programas de acción en materia de cooperación técnica que haya que poner en aplicación durante el periodo cuatrienal correspondiente.

iv. Queda entendido que

El Consejo de Administración y la Conferencia deberán examinar las enmiendas que resulten necesarias a sus reglamentos respectivos para poner en ejecución las disposiciones anteriores.

La Conferencia deberá, llegado el momento, volver a examinar el funcionamiento del presente seguimiento habida cuenta de la experiencia adquirida, con el fin de comprobar si éste se ha ajustado convenientemente al objetivo enunciado en la Parte i.

Trabajo decente

VIRGILIO LEVAGGI*

En 1999 Juan Somavia, actual director general de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), –fundada en 1919– presentó su memoria *Trabajo decente*, a partir del cual plantea que la recuperación y el desarrollo sostenible de cada país pasan por la necesidad de la gente de tener un trabajo decente que les garantice un ingreso suficiente y prestaciones sociales. Debido al déficit laboral causado por la crisis económica y financiera mundial la OIT mantiene el exhorto de reforzar una estrategia orientada a recuperar los empleos perdidos. Virgilio Levaggi reflexiona a continuación sobre la definición de este concepto y su alcance en el contexto latinoamericano.

El trabajo decente es un término caracterizado por cuatro objetivos estratégicos:

- Los derechos en el trabajo;
- las oportunidades de empleo;
- la protección social, y
- el diálogo social.

Levaggi, autor del libro *Democracia y trabajo decente en América Latina*, explica que cada uno de estos objetivos cumple, además, una función en el logro de metas más amplias como la inclusión social, la erradicación de la pobreza, el fortalecimiento de la democracia, el desarrollo integral y la realización personal.

Señala que los ministros que en representación de todos los países del mundo forman parte del Consejo Económico y Social de Naciones Unidas (ECOSOC) han coincidido en lo siguiente:

> Estamos convencidos de la urgente necesidad de crear un entorno a escala nacional e internacional que propicie el logro del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos como base del desarrollo sostenible. Para la creación de nuevas oportunidades laborales es imprescindible contar con un entorno que fomente la inversión, el crecimiento y la capacidad empresarial. Es fundamental que hombres y mujeres tengan oportunidad de conseguir un empleo productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana para lograr la erradicación del hambre y la pobreza, el mejoramiento del bienestar económico y social de todos, el crecimiento económico sostenido y el desarrollo sostenible de todas las naciones, así como una globalización plenamente incluyente y equitativa.

* Director regional adjunto de la Oficina Regional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para América Latina y el Caribe.

El trabajo –comenta– ha sido, es y previsiblemente será un componente sustantivo del contrato social que sustenta la gobernanza de las sociedades. Por ello, los cimientos de la paz mundial se refuerzan cuando se crean más oportunidades de trabajo decente.

"Si se acepta la posibilidad de gerenciar el gran cambio en que vivimos y no sólo ser sujetos pasivos del mismo, entonces se debe civilizar la globalización a partir de la humanización del mundo del trabajo. *Civilizar la globalización* es dar un rostro humano al desarrollo mundial a través de la reafirmación de los valores esenciales y universales que sintetizan aspiraciones comunes a toda la humanidad", dice.

Asimismo, Levaggi considera que el hecho de que América Latina haya pasado por una docena de procesos electorales con resultados muy diversos debe motivar a las mayorías no sólo para que apoyen la democracia, sino también para que se sientan satisfechas, con ella por poder participar en las oportunidades de progreso.

Finalmente, confía en que la promoción del trabajo decente contribuirá a estabilizar un modelo de desarrollo en democracia que ponga en el centro a la persona humana y resulte, por ende, promotora de la inclusión. De esta manera crecerá el número de personas satisfechas con el régimen democrático que hoy caracteriza al continente americano.

Glosario

¿Qué es el trabajo decente?*

Trabajo. Es definido como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, que satisfacen las necesidades de una comunidad o que proveen los medios de sustento necesarios para las personas.

Empleo. Es definido como el trabajo efectuado a cambio de pago –salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie– sin importar la relación de dependencia –si es empleo dependiente-asalariado o independiente-autoempleo.

Trabajo decente. Es un concepto que busca expresar lo que debería ser en el mundo globalizado un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo. Por ello, no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales; el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo; el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo.

* Información obtenida del Tesauro de la OIT, disponible en <www.oit.org.pe/index.php?option=com.content&view=article&id=653:iqus-el-trabajo-decente&catid=114:especiales&Itemid=374>, página consultada el 13 de julio de 2010.

¿Qué son los derechos humanos laborales?*

DEFINICIÓN Y CLASIFICACIÓN

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los derechos humanos laborales son aquellos que se orientan a posibilitar condiciones mínimas de empleo. Con la defensa y promoción de estos derechos se busca mejorar las condiciones de ocupación y de salario, así como garantizar los derechos a la libertad sindical, contratación colectiva y huelga.

Los derechos humanos laborales se clasifican en:

1 **Empleo estable**. Implica la posibilidad de elegir libremente el trabajo, obtener empleo sin discriminación alguna, y recibir la capacitación adecuada y oportuna para realizarlo. Debe contar con la garantía de estabilidad mientras exista la materia de trabajo, protección contra el desempleo, indemnización por despido injustificado y ascenso con base en la antigüedad.

2 **Salario suficiente.** Consiste en una remuneración equitativa y satisfactoria que asegure a la o el trabajador una existencia decorosa, complementada –si es necesario– por otros medios de protección social; conlleva la percepción de salario igual por trabajo igual y a garantizar la subsistencia de trabajadoras y trabajadores cuando se jubilen por medio de un sistema de pensiones.

3 **Condiciones satisfactorias de trabajo**. Comprenden un horario de trabajo y el descanso suficiente para recuperar la energía perdida, un ambiente laboral libre de hostigamiento moral y sexual, condiciones de trabajo seguras y saludables, y la indemnización por riesgo de trabajo.

4 **Seguridad social**. Para la OIT consiste en la protección que la sociedad otorga a sus miembros mediante una serie de medidas públicas contra las privaciones económicas y sociales que pudieran ocasionar la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por motivos de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo o enfermedad laboral, desempleo, discapacidad, vejez y muerte; así como la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos. Se trata de un derecho inalienable de mujeres y hombres, por lo que no podrá haber paz ni progreso mientras la humanidad entera no encuentre la plena seguridad social.

* La Organización Internacional del Trabajo (OIT) contribuye a la incorporación de los derechos laborales como derechos humanos mediante la aprobación de diversas declaraciones, resoluciones, informes y memorias, además de una serie de convenios y recomendaciones. Información disponible en <www.ilo.org/ilolex/spanish/subjectS.htm#s01>, página consultada el 12 de julio de 2010.

5 **Derechos de equidad de género**. Están basados en el principio de igualdad entre hombres y mujeres. Garantizan a las trabajadoras el acceso al empleo en las mismas condiciones que los hombres, el recibir salario igual por trabajo igual, el reconocimiento y respeto de los derechos por maternidad y el disfrute de un ambiente laboral libre de todo acoso, hostigamiento y violencia sexual, física y psicológica.

6 **Derechos de niñas, niños y adolescentes trabajadores.** Consiste en la prohibición del trabajo de niñas y niños menores de 14 años de edad. El Estado tiene la obligación de garantizar la vigilancia y la protección efectivas para que niñas, niños y adolescentes puedan continuar con sus estudios; la jornada máxima que se establece para las y los niños trabajadores es de seis horas diarias.

7 **Libertad sindical.** Es la posibilidad que tienen las y los trabajadores para defender sus propios intereses por medio de su asociación o afiliación en un sindicato o cualquier otra forma de organización laboral, sin la intervención de autoridades ni de patrones en la vida sindical. Engloba la libertad para elegir a las y los representantes, la protección contra el hostigamiento por causa de afiliación o liderazgo (sindical), y la facultad de regular la vida interna de la organización mediante estatutos que garanticen el respeto de los derechos humanos fundamentales.

8 **Contratación colectiva.** Es entendida como la posibilidad de tomar en cuenta la voluntad de las y los trabajadores, así como las condiciones reales de la empresa, para la determinación bilateral de las condiciones de trabajo. Implica que las y los trabajadores organizados en un sindicato negocien con la o el patrón mayores y mejores prestaciones que las establecidas en la ley.

9 **Huelga.** Es entendida como el acto legítimo de defensa de los derechos de las y los trabajadores frente a la empresa o la o el patrón. Consiste en la suspensión de las labores del centro de trabajo por parte de las y los empleados para presionar a la o el patrón con el fin de ejercer su derecho a la contratación colectiva y lograr un reparto justo y equitativo de las ganancias que permita a las y los trabajadores realizar su trabajo con dignidad y alcanzar un mejor nivel de vida.

10 **Irrenunciabilidad de derechos adquiridos.** Es una característica de los derechos humanos y en materia laboral implica que ninguna o ningún trabajador puede renunciar a los derechos que reconoce la ley como mínimos o que se han adquirido por medio de la celebración bilateral del contrato colectivo de trabajo, a pesar de que pudiera existir un documento firmado ante alguna autoridad laboral o con testigos. Este derecho conlleva la obligación del Estado y de la o el patrón de respetar en todo momento los derechos de las y los trabajadores.

11 **Justicia laboral.** Es entendida como la garantía que el Estado tiene la obligación de dar, a través de los medios jurídicos adecuados, en caso de que se presente la violación a uno o más derechos de las y los trabajadores. Incluye la posibilidad de que éstas y éstos puedan ser escuchados públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, con el fin de que se determinen la violación que se haya cometido en contra de sus derechos humanos laborales y las obligaciones que deriven del trabajo que realizan. El Estado tiene la obligación de asegurar que el tribunal que resuelva sobre este tipo de conflictos sea independiente e imparcial y que sus resoluciones sean dictadas de manera pronta, expedita y gratuita.

Textos ganadores del concurso de cuento **

¿Y si yo fuera una persona refugiada…? Comenzar de nuevo en otro país

Organizado por el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred) y la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF)

¿Y si yo fuera un refugiado…?

EUGENIA SUÁREZ ATTIE *

Recuerdo ese día como si hubiera sido ayer.

—Tienen que irse —dijo papá.

—¿Pero, a dónde? —preguntó mi hermana Fátima.

—¿Qué no vamos todos? —pregunté yo.

—Ése es el otro problema —respondió papá—. Solamente irán tú, tu hermana y su madre. Tu hermano y yo nos quedaremos aquí.

—Pero, eso significaría que estaríamos las tres sin ningún cuidado —dije yo.

Mi madre, con lágrimas en los ojos, se acercó a mí y dijo:

—Aisha, tu padre confía en que tú cuidarás de nosotras, porque eres una niña valiente y honesta. Nunca dejes que nada cambie eso.

—¿Papá? —preguntó Fátima—. ¿Ésta es la última vez que te veo a ti y a mi hermano Ahmed?

Nadie tuvo respuesta para esa pregunta.

Eso fue hace un mes. No he visto a mi padre ni a mi hermano desde entonces. Ahora estoy lejos de ellos, en otra ciudad. Hoy será mi primer día de escuela, después del papeleo, las filas largas y la busca de un hogar. Hogar para mí es nuestro albergue, donde estamos las tres muy cómodas. Mi mamá empezará a trabajar mañana en un supermercado, y yo cuidaré a mi hermana por las tardes. Estoy sumamente nerviosa por la escuela, de si me aceptarán o no, de si les caeré bien. En mi escuela en Jartum tenía un millón de amigos. Dejé de ir al colegio después de la guerra, y luego regresaba, y luego me salía de nuevo. Así fue por un año. Pero nunca dejé de ver a mis amigos Devra, Farida, Gia y Azzam. Los extraño muchísimo. Extraño las tardes cuando íbamos al puerto a ver el sol ponerse. Extraño las escondidillas en la escuela. Me pregunto si algún día los volveré a ver.

Nunca supe la razón real por la que me había ido a ese país desconocido cuando ni siquiera pidieron mi opinión, por qué me había tenido que ir yo sola con mi mamá, ni por qué habíamos dejado a Ahmed y a papá en la casa hasta esa tarde. Llegué al albergue de la mano de mi hermana después de la escuela y fui directo a nuestras camas. Ahí no estaba mi madre, pero cuando pregunté me dijeron que había ido al baño. Sobre la cama había una serie de papeles con cifras y hojas en blanco. Pero yo me fijé en la que

* La autora estudia en el Instituto Educativo Olinca. Su obra obtuvo el primer lugar en la categoría de 13 a 14 años del concurso de cuento ¿Y si yo fuera una persona refugiada…? Comenzar de nuevo en otro país, convocado por el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred) y la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF).

** N. del E.: Por motivos de espacio se publicarán en esta revista sólo dos de los tres textos ganadores del concurso. En el siguiente número se publicará el que falta.

estaba justo en el centro. Era una carta. Estaba mojada con gotas de agua,como lágrimas. Me decidí a leerla.

Querida Haala:

Sé que quedamos que no nos escribiríamos, pero no puedo no tener contacto con ustedes, son mi familia. El objetivo de este escrito es asegurarte (y a las niñas también) que estamos a salvo. Ahmed se ha unido a la batalla, entonces estoy solo todo el día en la casa. Pienso en ustedes, en mi pequeña Fátima y en mi querida Aisha. Esta guerra nos separó por completo, cuando más nos necesitábamos. Pero lo que me consuela es que sé que hice lo correcto por ustedes mandándolas allá, porque aquí ni siquiera es seguro para Ahmed ni para mí.

No pude seguir leyendo, porque llegó mi madre y me arrancó la carta de las manos. Tenía los ojos muy rojos.

—¿Crees que leer las cosas de otros es de buena educación? ¿Te quieres volver una niña deshonesta? ¿Malcriada?

—La carta también era dirigida para mí —le contesté.

Me soltó una bofetada. Jamás la había visto tan enojada como aquella vez. Salí corriendo. Necesitaba aire libre.

Desde ese día las cosas entre mi mamá y yo empezaron a complicarse. Yo llegaba enojada de la escuela (los chicos me molestaban por ser extraña, ya que no me vestía como ellos y no entendía para nada su idioma) y ella estaba estresada en su trabajo, entonces las cosas no iban bien. Fue hasta un día que llegué y mi mamá traía una sonrisa de oreja a oreja. Le pregunté qué pasaba.



Ilustración: Edgar Sáenz Lara / CDHDF.

—¡Ya con este cheque tenemos ahorrado lo suficiente para rentar un pequeño apartamento en la Calle 5! —dijo con entusiasmo.

—¡Increíble! —le dije.

La verdad es que ya estaba harta del albergue. Nos mudamos una semana después al apartamento. Estaba feo, viejo y en mala zona, pero era mucho mejor que el albergue. Teníamos comida, y teníamos casa y camas, no se podía pedir más. Mi mamá tomó un segundo trabajo por la mañana en el mercado para mantenernos mejor. No podía creer que ya llevara seis meses ahí.

Un día en la escuela, me senté en mi banca a esperar la clase. Un compañero llamado Conrad se acercó a mi banca. Lo saludé en su idioma y nada más se rió. Entonces tiró mis libros. Los recogí. Vació mi mochila. La levanté y metí todo. Me jaló el pelo. Le retiré la mano bruscamente. Entonces se enojó. Me empezó a gritar, diciéndome cosas que de alguna manera yo entendía, aunque ese idioma no se me daba. Pero de una cosa sí me dí cuenta. Estaba ofiendiendo mi cultura, mi religión, mi país y a mi familia. Y eso no lo iba a permitir. Le dije que se callara. Pero continuó haciéndolo. Lo empujé, me quitó mi cubierta de la cabeza, y me abalancé sobre él. Lo golpée gritándole que a mí no me volvería a ofender jamás. Se levantó corriendo y fue directo a la dirección. Para ser sincera, no me importó. Ya había aguantado demasiado. Me quité el pelo de la cara y me senté en el pupitre de nuevo. No habían pasado ni cinco minutos cuando me llamaron a la dirección.

Me castigaron, por supuesto. Mi mamá dijo que estaba orgullosa de mí por haber defendido mi cultura y mi país, pero que los golpes no eran la solución. También que no quería que me metiera en problemas. Yo sólo me quedé sentada, asintiendo callada. Entendía a la perfección. Había golpeado a un niño y me odiarían más en el colegio desde ahora. Pero ese sentimiento de satisfacción no me lo quitaba nadie.

No pasó lo que creía. Era más respetada en el colegio, no me ofendieron ni una vez desde entonces. No por lealtad sino por miedo. Pero para ser franca, eso ya no me importaba.

Una semana después, llegó una carta de mi padre. Decía lo mucho que me extrañaba, lo mucho que le gustaría tenerme en sus brazos, que nada se comparaba con cómo se sentía sin nosotras. Pero el final de la carta fue lo que me impresionó. Ahmed se había ido a la batalla. Eso lo sabía. Pero la carta decía que jamás regresó. Se le había dado por muerto en un bombardeo. No sé por qué, pero en ese momento no pensé en Ahmed. Pensé en mi padre. En mi pobre padre solo, en cómo se las iba a arreglar sin nadie.

Pero luego pensé en mi hermano, en el chico que me enseñó a hacer tantas cosas, que me acompañó en tantos momentos, y lo peor fue que no estuve ahí para despedirme. Pero supe que el no murió en vano. Murió en su honor. Después de dos horas de llorar, decidí darle la carta a mi mamá. Por una extraña razón, a ella no le habían avisado. Sólo había llegado una carta, y era para mí. Al final se la di. Lloró toda la noche, y le doy la razón. No pude dormir, salía del cuarto a consolarla, y regresaba y dormía un poco. Pero hubo un momento en el que ya no podía cachar el sueño. Sólo me senté junto a la ventana y la abrí un poco, de manera que el aire llenara mi cara. Entonces me hice la pregunta:

¿Alguna vez iba a salir de ahí?

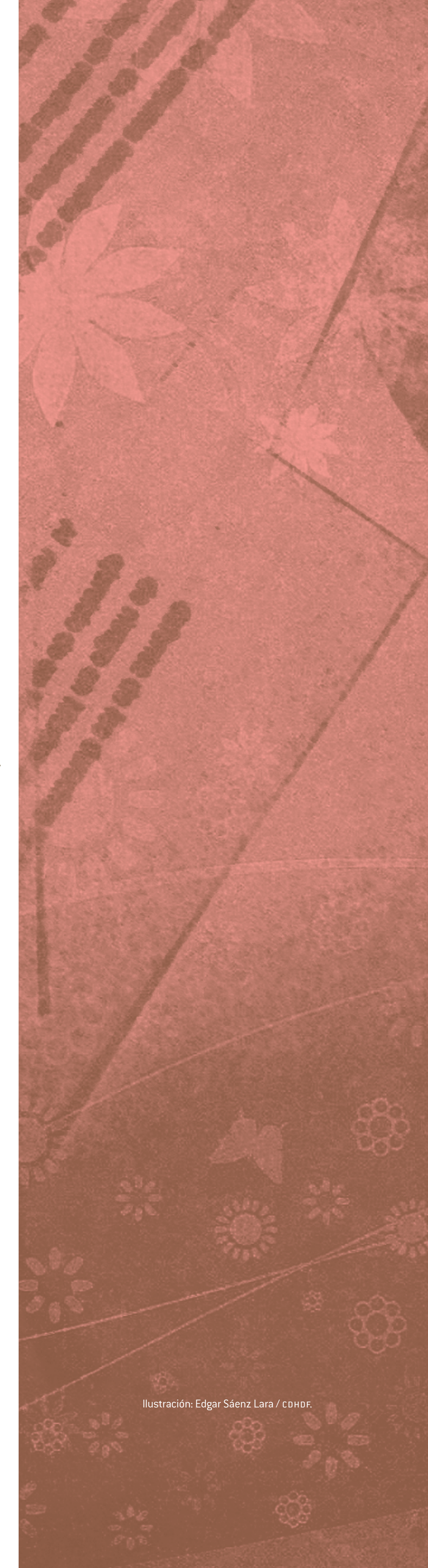


Ilustración: Edgar Sáenz Lara / CDHDF.

Mis Ángeles

ISABEL BARBA LÁZARO *



—México.

—¿Qué? ¿Cómo?

—México es el lugar donde estás, aquí es donde te ha colocado la ONU.

—¿Cuánto tiempo voy a estar aquí?

—No sé, no podría decirte.

Ya son tres semanas desde que pasó, desde que perdí todo: mis amigos, mi escuela, mis papás, mi hermano, mi casa. Perdí todo en el terremoto. Me llamo Ertha en honor a Ertha Pascal-Trouillot, la primera y única mujer que ha ocupado la presidencia en Haití. Tengo 14 años. Yo vivo, o mejor dicho, vivía en Puerto Príncipe, Haití. Eran las 16:00 horas, yo andaba en mi bicicleta, mis amigas estaban haciendo la tarea. Cuando pasó, la tierra se empezó a mover. El oficial de Jamaica me dijo que se llamaba "terremoto". Él me llevó con un grupo de niños de diferentes edades, todos lloraban desconsoladamente. Los oficiales me dieron la peor noticia de mi vida: toda mi familia murió en el terremoto. Nos subieron a un barco pequeño. En él había muchos niños, y uno dijo que nos iban a poner en adopción. Yo no quiero, yo ya tengo a mis papás.

—¡Hola!, Ertha, soy la doctora Rodríguez.

—¿Doctora?, ¿de qué?

—Psicología.

—¿Qué? No estoy loca —contesté con lo primero que se me vino a la mente.

—No, claro que no. Pero te queremos checar para ver si te podemos llevar a un centro de adopción.

—¿Qué? ¿Qué? ¿Qué?—las únicas palabras que pude decir—. Yo no quiero otra familia. Yo quiero a mis amigos, a mi hermano Luis y a mis papás.

Te preguntarás como sé español. Bueno, primero quiero aclarar que mi familia tenía [un] buen nivel económico; yo tenía casa, dinero y ropa. En la escuela me enseñaban criollo haitiano, francés y un poco de español.

Al llegar al orfanato me presentaron a muchas niñas y cada una con una historia que contar. Dormía en un cuarto muy grande, en él dormimos unas 20 niñas.

Hoy, la primera noche, ha sido muy difícil y dudo que cambie. El principal problema es que no hablo muy bien español y las niñas hablan muy rápido. Y además todo es muy diferente, yo estoy acostumbrada [a] que mi mamá todas las noches me leyera un cuento.

—Cómo extraño a mis papás —susurré para que nadie me oyera. No quiero que nadie piense que soy una llorona. Quiero que piensen que soy fuerte, de esa manera

* La autora estudia en el Instituto Alpes San Javier, de Guadalajara, Jalisco. Su obra obtuvo el primer lugar en la categoría de 15 a 16 años del concurso de cuento *¿Y si yo fuera una persona refugiada…? Comenzar de nuevo en otro país*, convocado por el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred) y la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF).

Ilustración: Edgar Sáenz Lara / CDHDF.

saldré más rápido de aquí y si tengo suerte tal vez encuentre una familia. Pero tengo miedo, soy tan diferente de las demás niñas en todo: color de piel, yo soy mucho más alta. Tengo miedo que me vayan a juzgar por como soy. Mi deseo es tener nuevas amigas. Espero tener suerte mañana que vaya a la escuela.

***

Por las cosas que están escritas en el pizarrón supongo que es clase de matemáticas. El nivel académico está mejor que en Haití. Soy la más grande en mi clase y lo más seguro es que sea la menos inteligente.

—¿Cómo te llamas? —me atreví a preguntarle a una niña rubia que se sienta a un lado de mí.

—Guadalupe, pero todo mundo me dice Lupita. ¿Y tú?

—Ertha.

—¡Qué raro nombre! —respondió con una risita entre dientes.

Me regresé a mi lugar inmediatamente me dio mucho coraje que se riera de mi nombre, del nombre que mis papás eligieron para mí. La quería golpear pero me contuve, no quería meterme en problemas en mi primer día de clases. El resto de la hora me la pasé pensando qué estaría haciendo ahora en este momento en Haití.

A la hora del receso, todos mis compañeros salieron del aula; yo me quedé sentada, no sabía qué hacer. Hasta que sentí que alguien me miraba, así que levanté la vista para ver quién era.

—¡Hola!, mi nombre es Juan —Juan, un niño alto, moreno y de ojos cafés muy grandes.

—¡Hola!, yo soy Ertha —le contesté.

—Me contaron que vienes de Haití. Debes extrañar mucho tu casa y a tu familia.

—Mi casa está en el piso o en un basurero y mi familia muerta.

—¡Cuánto lo siento! —Juan me abrazó. Lo que sentí fue impresionante, fue la primera vez que me sentí querida desde el terremoto. Luego agregó:— hace nueve meses mi hermano pequeño, *el güero*, falleció. Yo siempre digo que él es mi ángel y que todos los días me cuida y me abraza. Tú debes ser muy afortunada, todo el tiempo te abrazan tres personas al mismo tiempo, todo el día.

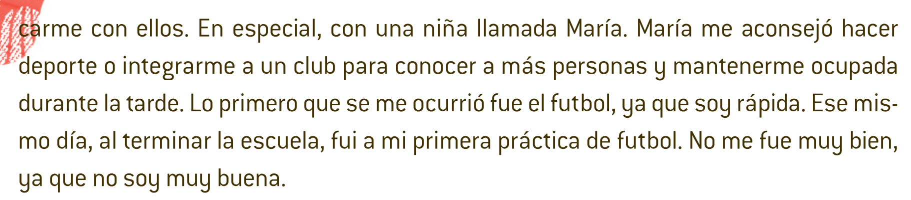
Las lágrimas querían salir de mis ojos pero yo no quería, me mordí el labio para no llorar. Miré la cara de Juan y no pude más, una lágrima resbaló por mi mejilla y luego otra y otra. Juan estuvo ahí todo el tiempo a mi lado. ¡Juan, mi primer amigo en México! Pero espero que no sea el último.

Esa noche medité todo lo que había pasado en los últimos días y lo más importante, lo que debo de cambiar para tener más amigos y posiblemente logre tener una familia. No sé qué hizo Juan ese día, pero cambió mi forma de pensar, me dio el ánimo para seguir adelante.

***

Al día siguiente, en la escuela, Juan me presentó a sus amigos y empecé a identifi-





carme con ellos. En especial, con una niña llamada María. María me aconsejó hacer deporte o integrarme a un club para conocer a más personas y mantenerme ocupada durante la tarde. Lo primero que se me ocurrió fue el futbol, ya que soy rápida. Ese mismo día, al terminar la escuela, fui a mi primera práctica de futbol. No me fue muy bien, ya que no soy muy buena.

Al regresar al orfanato, me llegó la noticia de que había una nueva niña en el orfanato, era una pequeña de unos 12 años. Tenía la cara roja de tanto llorar. A la pequeña niña la situaron en la cama junto a la mía. Después de unos 10 minutos de estar observándola me armé de valor y le pregunté su nombre.

—Paola, me llamo Paola.

—Mucho gusto, yo me llamo Ertha —trataba de sonar dulce para calmarla —¿Me quieres contar lo que te pasó?

—En un tiroteo que hubo en la calle, por error le dieron a mi mamá —respondió con dificultades.

—¿Y tu papá?

—Yo nunca conocí a mi papá —contestó entre dientes con una lágrima saliendo de sus ojos.

El resto de la tarde la pasé con Paola, platicamos de todo. A la hora de dormir, noté que Paola llevaba consigo una foto entre sus manos y pude identificar a una señora joven de unos 30 años. Me imaginé que era su mamá pero no le quise hacer más preguntas. Al menos no ese día.

Esa noche Paola lloró mucho, en la madrugada decidí ir con ella y me senté a un lado de ella. La acompañé toda esa noche porque yo sé por lo que está pasando.

***

Los próximos días no fueron tan diferentes, María se convirtió en mi mejor amiga y jugamos basquetbol juntas y nos divertimos mucho. Pero entre más tiempo pasaba con Paola me encariñaba más con ella, tanto que llegué a creer que era mi hermanita. Si ella lloraba, yo lloraba; si ella reía, yo reía.

Un día Paola me despertó a media noche, me pidió que la acompañara con la señorita Graciela. Ella era la encargada nocturna en el orfanato. Paola no se veía bien, estaba pálida de la cara y tosía mucho, parecía que tuviera problemas para respirar. La señorita Graciela se llevó a Paola al hospital, y las quise acompañar pero no me lo permitieron y me mandaron a dormir. El día siguiente fue sábado y yo estaba ansiosa por ver a Paola pero ella no había llegado. Caminando por los pasillos, la señorita Graciela me llamó a su oficina.

—Ertha —dijo la señorita Graciela con una voz tan tierna.

—¿Cómo está Paola? —fue lo único que pude decir.

—Paola sufrió un ataque de neumonía y tristemente falleció.

Sentía que mi mundo se iba abajo. Primero mi familia y ahora “mi hermanita”. La noticia fue un duro golpe para mí. Me regrese a mi cama y dormí. Pasó el sábado, el domingo y el lunes, cuando finalmente el martes decidí ir a la escuela. En la escuela lo primero que hice fue contarle lo sucedido a María.

Ilustración: Edgar Sáenz Lara / CDHDF.

***

El viernes de esa misma semana, se acercaron a mí una pareja ya grande y me empezaron a hacer algunas preguntas, a las cuales yo respondí con toda sinceridad. Hubo algo de ellos que me agradó mucho, pero no me hice ilusiones. Esa misma pareja empezó a frecuentar el orfanato y siempre llegaban a platicar conmigo. Me contaban de todo y yo a ellos igual. Con el tiempo los conocí mejor, ellos me pidieron que los llamara Margarita y Vicente.

Dos meses después, un sábado, llegaron Margarita y Vicente; me entregaron unas flores y me dieron la maravillosa noticia de que me querían adoptar. Lo primero que hice fue llorar, pero por primera vez en mucho tiempo fueron lágrimas de alegría.

Lo más difícil de la adopción fue que iría a una escuela diferente y perdería el contacto con mis amigos de la escuela y del orfanato. El primer día como hija de los señores Martínez fue inolvidable y al llegar a su casa ya me tenían un cuarto preparado.

—Otra nueva escuela, nuevos compañeros. Me tengo que adaptar de nuevo —fue lo que dije antes de entrar a clases.

En la nueva escuela fue muy fácil adaptarme e hice buenos amigos rápidamente.

Ahora vivo con los señores Martínez como hija única. Yo sé que son una pareja de edad avanzada y que su hora final puede llegar en cualquier momento, pero yo estoy lista para cuando eso suceda. Yo sé que cuando esto suceda, voy a tener más ángeles que me cuiden desde el cielo. Porque mis ángeles me ayudaron a seguir adelante y llenarme de fuerza. Cada vez que me siento triste me acuerdo que Luis, mis papás y Paola me abrazan todo el tiempo y para mí eso es suficiente.



Ilustración: Edgar Sáenz Lara / CDHDF.

Artículo 24

Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.













COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS
DEL DISTRITO FEDERAL

Oficina sede
Av. Universidad 1449,
col. Florida, pueblo de Axotla,
del. Álvaro Obregón,
01030 México, D. F.
Tel.: 5229 5600

Unidades desconcentradas

NORTE
Aquiles Serdán 22, 2º piso,
esquina con Fray Juan de Zumárraga,
col. La Villa (frente a la Basílica),
del. Gustavo A. Madero,
07050 México, D. F.
Tel.: 5748 2488

SUR
Av. Prol. Div. del Norte 5662,
Local B, Barrio San Marcos,
del. Xochimilco,
16090 México, D. F.
Tel.: 1509 0267

ORIENTE
Cuauhtémoc 6, 3er piso,
esquina con Ermita,
Barrio San Pablo,
del. Iztapalapa,
09000 México, D. F.
Tels.: 5686 1540, 5686 1230
y 5686 2087

PONIENTE
Av. Revolución 1165,
entre Barranca del Muerto y Juan Tinoco,
col. Merced Gómez,
del. Benito Juárez,
03930 México, D. F.
Tel.: 5651 2587

Centro de Consulta y Documentación
Av. Universidad 1449,
edificio B, planta baja,
col. Florida, pueblo de Axotla,
del. Álvaro Obregón,
01030 México, D. F.
Tel.: 5229 5600, ext.: 1818

www.cdhdf.org.mx

Visítanos y deja tus comentarios en:

http://dfensor.blogspot.com/ **facebook**



El hombre es realmente un ser productivo, y el trabajo no es otra cosa que la transformación de la realidad para la satisfacción de sus necesidades, pero transformando la realidad se transforma a sí mismo.

Carlos Marx